DOCUMENT RESUME

ED 456 241 CE 082 212

AUTHOR	Sellin, Burkat
TITLE	Anticipating Occupational and Qualificational Developments: Recommendations and Conclusions Based on a Review of Recent Innovations in Methods and Instruments Applied in the European Union = Antizipation von Berufs-und Qualifikationsentwicklungen... = Prevoir le developpement des professions et des qualifications.... CEDEFOP Panorama Series.
INSTITUTION	European Centre for the Development of Vocational Training, Thessaloniki (Greece).
REPORT NO	TI-38-01-568-3A-C
ISBN	ISBN-92-896-0058-6
ISSN	ISSN-1562-6180
PUB DATE	2001-00-00
NOTE	100p.
AVAILABLE FROM	CEDEFOP, P.O. Box 22427, Thessaloniki, GR-55102 Greece. Tel: 30 31 49 01 11; Fax: 30 31 49 01 02; e-mail: info@cedefop.eu.int; Web site: http://www.trainingvillage.gr/. For full text: http://www.trainingvillage.gr/download/publication/panorama/5115_deenfr.pdf.
PUB TYPE	Opinion Papers (120) -- Multilingual/Bilingual Materials (171)
LANGUAGE	English, French, German
EDRS PRICE	MF01/PC04 Plus Postage.
DESCRIPTORS	Adult Education; Decision Making; Developed Nations; *Educational Development; *Educational Innovation; *Educational Planning; *Employment Qualifications; Foreign Countries; Futures (of Society); Job Analysis; Job Training; Occupational Information; Postsecondary Education; Research Utilization; Secondary Education; *Socioeconomic Influences; Standards; Trend Analysis; *Vocational Education; Work Attitudes
IDENTIFIERS	*European Union

ABSTRACT

CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training) reviewed vocational education and training trends and innovations to promote "anticipation" in the way, tools, and instruments by which institutions and bodies cope with new challenges to education and training due to changing socioeconomic demands and requirements. Anticipated challenges for systems and provisions are an aging population and increasing acceleration of changes in: (1) attitudinal patterns; (2) technological, communication, and work organizational patterns; (3) behavioral attitudes linked to family building and lifestyles; and (4) new forms of flexible work. These have provoked extension of tasks and improvement or creation of institutes, tools, and instruments for anticipating trends in occupational and qualificational developments. Recommendations are a trade-off between economic performance and concerns of equity and social cohesion; including social partner organizations and professionals; continuous, permanent effort to renew occupational profiles and standards; transparent structure of occupational and training standards and levels; strengthened university

research capacity; sectoral, regional, national, or European scenarios and strategies; and European network of institutes and bodies responsible for the technical/professional promotion of vocational education and training and development of new occupational and training standards. (French and German versions are provided. Two appendixes are conclusions from individual country reports and an extract on European trends in the evolution of occupations and qualifications.) (YLB)

ED 456 241

CEDEFOP

U.S. DEPARTMENT OF EDUCATION
Office of Educational Research and Improvement
EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)
☑ This document has been reproduced as received from the person or organization originating it.
☐ Minor changes have been made to improve reproduction quality.
• Points of view or opinions stated in this document do not necessarily represent official OERI position or policy.

PANORAMA

Antizipation von Berufs- und Qualifikationsentwicklungen

Anticipating occupational and qualificational developments

Prévoir le développement des professions et des qualifications

PERMISSION TO REPRODUCE AND DISSEMINATE THIS MATERIAL HAS BEEN GRANTED BY
J. von Rens
TO THE EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)
1

BEST COPY AVAILABLE

CE 052 212

Antizipation von Berufs- und Qualifikationsentwicklungen

Empfehlungen und Schlussfolgerungen aufgrund einer Untersuchung neuer, innovativer Methoden und Instrumente in der Europäischen Union

Anticipating occupational and qualificational developments

Recommendations and conclusions based on a review of recent innovations in methods and instruments applied in the European Union

Prévoir le développement des professions et des qualifications

Recommandations et conclusions basées sur une étude des innovations récentes relatives aux méthodes et aux instruments utilisés dans l'Union européenne

Burkat Sellin

Cedefop Panorama series

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2001
Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2001
Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2001

Zahlreiche weitere Informationen zur Europäischen Union sind verfügbar über Internet, Server Europa (http://europa.eu.int).

A great deal of additional information on the European Union is available on the Internet. It can be accessed through the Europa server (http://europa.eu.int).

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur Internet via le serveur Europa (http://europa.eu.int).

Bibliographische Daten befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Cataloguing data can be found at the end of this publication.

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2001

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2001

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2001

ISBN 92-896-0058-6

© Europäische Gemeinschaften, 2001
Nachdruck mit Quellenangabe.

© European Communities, 2001
Reproduction is authorised provided the source is acknowledged.

© Communautés européennes, 2001
Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

Printed in Belgium

Das 1975 eingerichtete **Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung** (Cedefop) stellt Informationen und Analysen zu Berufsbildungssystemen sowie zur Politik und Forschung in diesem Bereich bereit.

The **European Centre for the Development of Vocational Training** (Cedefop) established in 1975, provides information and analyses of vocational education and training systems, policies and research.

Le **Centre européen pour le développement de la formation professionnelle** (Cedefop), créé en 1975, livre des informations et des analyses sur les systèmes et les politiques de formation et d'enseignement professionnels, ainsi que sur la recherche dans ce domaine.

Europe 123
GR-570 01 Thessaloniki (Pylea)

Postanschrift / Postal Address / Adresse postale:
PO Box 22427
GR-551 02 Thessaloniki

Tel. (30) 310 490 111
Fax (30) 310 490 020
E-mail: info@cedefop.eu.int
Homepage / Page d'accueil: www.cedefop.eu.int
Interaktive Website / Interactive website / Site web interactif: www.trainingvillage.gr

Herausgegeben vom / Edited by / Edité par:
Cedefop

Verantwortlich:
Johan van Rens, Direktor
Stavros Stavrou, stellvertretender Direktor

Produced under the responsibility of:
Johan van Rens, Director
Stavros Stavrou, Deputy Director

Publié sous la responsabilité de:
Johan van Rens, Directeur
Stavros Stavrou, Directeur adjoint

Antizipation von Berufs- und Qualifikationsentwicklungen

Empfehlungen und Schlussfolgerungen aufgrund einer Untersuchung neuer, innovativer Methoden und Instrumente in der Europäischen Union

Inhalt

Einführung 3

1. Zusammenhang und Ergebnisse der Studie 5
2. Die wichtigsten Herausforderungen an die Systeme und Angebote 7
3. Neue und erweiterte Aufgaben bei der Antizipation von Werkzeugen und Instrumenten 11
4. Empfehlungen und Schlussfolgerungen 13
5. Anhang I 21
   - 5.1 Spezifische Schlussfolgerungen aus einzelnen Länderberichten sowie parallelen Cedefop-Arbeiten zu neueren Entwicklungen in dem jeweiligen Land 21
6. Anhang II 29
   - 6.1 Auszug aus Cedefop, Sellin, B.: "Europäische Trends in der Berufs- und Qualifikationsentwicklung", Thessaloniki, 1999, Band I, Kapitel XV, S. 51 ff. "Zukunftsträchtige Berufs- und Ausbildungsprofile" 29

Einführung

Dieser Beitrag ([1]) wurde ursprünglich als Diskussionsgrundlage für die Cedefop-Konferenz über Innovationen verfasst, die Ende Juni 2000 in Brüssel stattfand, und stellt vor allem eine Zusammenfassung der Ergebnisse der im Jahre 1999 in Auftrag gegebenen Studie im Rahmen (i) des ***Ciretoq-Netzwerks*** ([2]) zur Forschungszusammenarbeit über Europäische Trends in der Berufs- und Qualifikationsentwicklung und in Verbindung (ii) mit dem Projekt ***Innovationen in der Berufsbildung*** dar: Mit der Studie ([3]) und ihren Ergebnissen sollen die Bemühungen des Cedefop unterstützt werden, eine Typologie für die Beobachtung von Innovationen zu erarbeiten und erste eigenständige Empfehlungen oder Schlussfolgerungen zur Frage der Antizipation herauszugeben. Mit *Antizipation* ist in diesem Zusammenhang gemeint, in welcher Weise, mit welchen Mitteln und Instrumenten welche Einrichtungen und zuständigen Gremien versuchen, den neuen Aufgaben von Bildung und Ausbildung gerecht zu werden, die sich aus den veränderten sozioökonomischen Herausforderungen und Bedürfnissen ergeben.

Mit diesem Beitrag sollen im Namen des Cedefop abschließende Empfehlungen und Schlussfolgerungen zur Frage der Antizipation gegeben werden, die sich insbesondere an bestimmte Interessengruppen, politische Entscheidungsträger und Akteure im Bereich der Berufsbildungspolitik und -entwicklung richten. Der Bericht unterstützt den laufenden Prozess der Entscheidungsfindung zu der Frage, wie das Instrumentarium für Forschung, Entwicklung und Planung des Berufsbildungsangebots angesichts aktueller und künftiger Herausforderungen verbessert werden könnte. Des Weiteren dient er dem Cedefop und den einschlägigen Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen der Mitgliedstaaten zur Diskussion und Festlegung von Prioritäten für gezielte Maßnahmen in diesem wichtigen Bereich der Bildungs- und Ausbildungspolitik.

Die gesamte Arbeit bietet einen Überblick und ergänzt frühere Untersuchungen des Ciretoq-Netzwerks zu Trends in der Berufs- und Qualifikationsentwicklung, welche in den Jahren 1999 und 2000 in drei Bänden auf Englisch, Französisch und Deutsch erschienen sind. Die Umsetzung dieser Empfehlungen könnte auf den jeweiligen Interventionsebenen wesentlich zu einer Verbesserung der Methoden und Verfahren in diesem wichtigen Bereich der Bildungs- und Sozialpolitik beitragen.

([1]) Verantwortlich: Burkart Sellin, Projektleiter beim Cedefop.

([2]) Ciretoq: *das* vom Cedefop im Jahre 1995 geschaffenes Netzwerk.

([3]) Cedefop (2000): *Anticipation of Occupation and Qualification Trends in the European Union, Innovations for effective anticipation of qualification and competence trends and the adaptation of VET provision in Member States*, veröffentlicht als .pdf-Datei auf der Cedefop-Homepage www.cedefop.eu.int (herausgegeben von Burkart Sellin), Thessaloniki.

1. Zusammenhang und Ergebnisse der Studie

In den vergangenen Jahren haben in den meisten Mitgliedstaaten umfassende Reformen stattgefunden, mit denen entweder bestehende Einrichtungen, Instrumente und Methoden zur Antizipation von Berufs- und Qualifikationsentwicklungen umstrukturiert oder gänzlich neue Mittel und Organisationen geschaffen wurden.

Zugute kommen sollte dies

- der Beobachtung und Erforschung neuer Entwicklungen von Berufen, Qualifikationen und/oder Kompetenzen auf regionaler, sektoraler oder nationaler Ebene bei gleichzeitiger Berücksichtigung der internationalen und europäischen (international vergleichenden) Dimension und

- der Schaffung dauerhafter institutioneller Gremien, Plattformen und Netzwerke zwischen Akteuren und Beteiligten, einschließlich der Vertreter der Sozialpartner, welche die Entscheidungsträger bei der (Neu-) Definition von Berufen und Qualifikationen angesichts sich rasch ändernde Entwicklungen und Herausforderungen sowie bei der notwendigen Anpassung von Berufsbildungsprogrammen und -angeboten unterstützen.

Die diesem Thema gewidmete Aufmerksamkeit ist in der zweiten Hälfte der 90er Jahre dem ***Programm Leonardo da Vinci*** zur Berufsbildung, das dieses Thema zur politischen Priorität erhob, sowie den parallelen Bemühungen der ***Strukturfonds*** und den damit verbundenen Gemeinschaftsinitiativen wie ***Adapt*** und ***Beschäftigung*** zu verdanken, die jeweils Pilotprojekte und Studien in diesem Bereich zum Gegenstand hatten. Das Cedefop wurde Anfang 1999 aufgefordert, die Bemühungen der Kommission zu unterstützen, die Gesamtentwicklung in den Mitgliedstaaten zu untersuchen und der Kommission bei der Bewertung der Ergebnisse dieser Programme und Projekte Hilfestellung zu gewähren.

Das Cedefop wurde des Weiteren beauftragt, Vorschläge und Empfehlungen zur Beratung der Mitgliedstaaten und der Europäischen Kommission über die künftige Politik und über Innovationen in dieser wichtigen Frage auszuarbeiten, welche dann gegebenenfalls von den zuständigen Stellen und Beteiligten oder Akteuren und Entscheidungsträgern auf den jeweiligen Ebenen angewendet werden sollten. Mit diesem Beitrag soll vor allem diese letztgenannte Aufgabe erfüllt werden.

Die den ausgearbeiteten Empfehlungen und Schlussfolgerungen zugrunde liegende Philosophie wird weiter unten näher erläutert. Die weitere Begründung bezieht sich auf neuere EU-weite Anstrengungen zum Aufbau einer gemeinsamen Beschäftigungsstrategie, eines europäischen Raums für Qualifikationen und zur Herstellung der Transparenz unter den verschiednen Qualifizierungs- und Zertifizierungssystemen sowie von Strukturen zur weiteren Förderung der Freizügigkeit der Arbeitskräfte und der gegenseitigen Anerkennung ihrer Qualifikationen. Die Elemente der Beschäftigungsstrategie und der Bemühungen um Transparenz sollen hier nicht wiederholt werden; sie sind aus anderen Unterlagen und Veröffentlichungen der Europäischen Kommission und/oder des Cedefop ersichtlich.

2. Die wichtigsten Herausforderungen an die Systeme und Angebote

Die wirkungsvolle und nachhaltige Abgleichung von Angebot und Nachfrage ist in der Berufsbildung ein altbekanntes Problem. Sie ist ständiges Thema für Experten und Akteure im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung sowie für die Entscheidungsfindung in Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik. Für dieses Problem gibt es bisher keine Patentlösung. Es wird jedoch um Fortschritte und Lösungen hart gerungen.

Eine Reihe von Faktoren beeinflussen das komplexe Verhältnis zwischen Erarbeitung und Bereitstellung von Bildungs- oder Ausbildungsqualifikationen einerseits und den sozioökonomischen Erfordernissen andererseits. Hierzu zählen unter anderen

- demographische Entwicklungen;
- gesellschaftliche, kulturelle und kontextuelle Faktoren, welche das Auswahlverhalten, die Einstellungen und Motive des Einzelnen beeinflussen;
- Beteiligung von Frauen und anderen Zielgruppen z.B. unterschiedlichen Alters an Bildung/Ausbildung und Beschäftigung;
- Grad der Migration und Mobilität qualifizierter und unqualifizierter Arbeitskräfte;
- regionale Faktoren, d.h. größere Ballungsräume/Städte oder ländliche Gebiete, gewachsene Industriestrukturen oder auf Dienstleistungen ausgerichtete neue Wirtschaftsgebiete;
- Arbeitskräfte- und Qualifikationsbedarf der Betriebe, die an vorhandene Unternehmensstrukturen und Arbeitsorganisationen auf regionaler, sektoraler oder nationaler Ebene gebunden sind;
- technologische Innovationen, insbesondere die Einführung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien und ihre Anwendung;
- neue (makroökonomische) Entwicklungen, z.B. umfangreiche staatliche Investitionen (auch aus EU-Mitteln) in bestimmte Gebiete, staatliche F&E-Programme, regionale Entwicklungs-aktivitäten usw.;
- ökologische Investitionen und entsprechende Regelungen, veränderte Arbeitsschutz-bestimmungen, Verbraucherschutzvorschriften für Waren und Dienstleistungen usw.;
- Internationalisierung der Wirtschaft, internationale Handelsbeziehungen und Wettbewerbs-fähigkeit;
- Entwicklung von Bildungs-/Ausbildungssystemen (Erstausbildung und Weiterbildung)

sowie Partnerschaften zwischen Staat und Wirtschaft (alternierende Ausbildungsmaßnahmen);

- Gleichgewicht zwischen und/oder gegenseitige Anziehungskraft von Angeboten für allgemein/akademische Bildung bzw. beruflich/gewerbliche Ausbildung;

- Transparenz (nationaler) Klassifizierungs- und Qualifizierungssysteme in der Berufsbildung, Effizienz der Beratungsdienste usw.;

- Schnelligkeit und Leistungsfähigkeit der Weitergabe von Know-how durch die Forschung und Eingang wissenschaftlicher Erkenntnisse in die Angebote der beruflichen Bildung.

Die Ergebnisse der seit Anfang der sechziger Jahre unternommenen Bildungs- und Berufsbildungsforschung unterstreichen die wechselseitige Abhängigkeit zwischen Beschäftigungsnachfrage und Arbeitsorganisation einerseits sowie der Bereitstellung von Bildungs-/Ausbildungsmaßnahmen andererseits. Aus neueren Studien geht hervor, dass die bereitgestellten Bildungs-/Ausbildungsmaßnahmen sowie das Angebot an Qualifikationen und immer weniger die konkrete Nachfrage der Wirtschaft, die in der Vergangenheit ausschlaggebender Faktor war, einen zunehmend stärkeren Einfluss haben. Man kann schon lange nicht mehr von einer eindimensionalen Beziehung zwischen Bildung und Beschäftigung ausgehen, die vom Arbeitskräftebedarf zu einer mehr oder weniger direkten Reaktion auf der Angebotsseite in Form der Vermittlung bestimmter Fähigkeiten und Qualifikationen führt.

Die größte Herausforderung für jedes System, mit dem die Übereinstimmung von Angebot und Nachfrage bei Berufen und Qualifikationen gelenkt werden soll, besteht in dem immer schnelleren Wandel, der vor allem folgende Faktoren betrifft: Änderungen in Einstellungsmustern aufgrund von Moden, Vorlieben und soziokulturellen Dimensionen oder Zusammenhängen; Wandel in technologischen, Kommunikations- und Arbeitsorganisationsmustern; veränderte Verhaltensnormen in Bezug auf Familiengründung und Lebensstile; Aufgabenteilung zwischen Männern und Frauen bei der Kinderpflege und -erziehung sowie Veränderungen im Hinblick auf neue (flexible) Arbeitsformen, z.B. Telearbeit, Teilzeit- oder Gelegenheitsarbeit usw.

Heutzutage ist die Angleichung von Angebot und Nachfrage nach Qualifikationen und die Bewältigung des Ausgleichs zwischen wirtschaftlichen (Produktivität, Mobilität, Anpassungsfähigkeit und Flexibilität von qualifizierten Arbeitnehmern) und gesellschaftlichen Dimensionen (Verhinderung und Bekämpfung von Randgruppenbildung oder Ausgrenzung bestimmter Zielgruppen, Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit usw.) in Bildung/Ausbildung sowie der Beschäftigungspolitik allerdings eine höchst komplexe Aufgabe. Dieser Tatsache ist möglicherweise in den vergangenen Jahren die Schaffung oder Erneuerung der jeweiligen Einrichtungen, Instrumente und Methoden zu verdanken. Die politischen Entscheidungsträger und die Beteiligten benötigen fundierte Belege, bevor sie Maßnahmen ergreifen, die in ihrem jeweiligen Kontext möglicherweise weitreichende und langfristig wirksame sozioökonomische und kulturelle Auswirkungen haben. Eine sorgfältige Vorbereitung, Ausarbeitung und Umsetzung derartiger Maßnahmen ist unabdingbar, wenn die

Politik in diesem sensiblen Bereich ihre Glaubwürdigkeit behalten will und politisches Handeln wirksam und effizient sein soll. Die öffentliche Verwaltung scheint währenddessen allein weder über das professionelle Know-how noch über die politische Macht zu verfügen, um die jeweiligen Maßnahmen selbst vorzubereiten und durchzuführen. Die Verwaltungen beauftragen daher zunehmend professionelle Einrichtungen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sowie Führungskräfte und Lehrer/Ausbilder mit der Erarbeitung von Untersuchungen und klaren Hinweisen sowie mit der Vorbereitung und manchmal sogar mit der Umsetzung der jeweiligen Ergebnisse in die Alltagspraxis. Die öffentliche Verwaltung wird andererseits durch wesentliche Mittelkürzungen und eine gesteigerte Kosten-/Nutzenkontrolle durch die jeweiligen Haushaltsbehörden geschwächt. Die wachsende internationale Zusammenarbeit und der Austausch von Produkten und Dienstleistungen, die durch neue Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglicht werden, führen zu einer zusätzlichen Schwächung der (nationalen) Verwaltungen und unterstreichen die Notwendigkeit, alle Beteiligten am Arbeitsplatz stärker einzubinden.

Die größte Herausforderung liegt jedoch in der demographisch belegten Alterung der Bevölkerung, welche die sozioökonomische Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit in Europa mittel- bis langfristig in Frage stellen kann. Die im Rahmen der Erstausbildung erworbenen Qualifikationen sind nicht mehr ausreichend; zusätzliche Qualifikationen und Kompetenzen aus Arbeits- und Lebenserfahrungen gewinnen mehr Gewicht und müssen von Unternehmen ebenso wie den gesellschaftlichen und politischen Akteuren systematischer berücksichtigt werden. Nicht-formales Lernen sowie Arbeitserfahrungen müssen höher bewertet und die damit verbundenen Kompetenzen von den zuständigen Stellen anerkannt werden, um die Arbeitskräftemobilität und regionale Flexibilität ebenso zu fördern wie individuelle Entfaltungs- und Aufstiegsmöglichkeiten.

Angesichts des Beratungsbedarfs von Jugendlichen, und zunehmend auch älteren Menschen, die ihre Stelle wechseln oder sich beruflich umorientieren müssen, werden detailliertere Informationen über Berufschancen und Berufstrends in bestimmten Wirtschaftszweigen, Arbeitsmarktsegmenten und Regionen benötigt. Gering und geringst qualifizierte Arbeitskräfte stehen heute unter großem Druck, an Weiterbildungsmaßnahmen und lebensbegleitendem Lernen teilzunehmen, um neuen Anforderungen gewachsen zu sein und ihre Arbeit zu behalten. Die Anforderungen an Beratung und Aufklärung steigen in Zeiten (i) wachsender Schwierigkeiten junger Menschen, den Übergang von der Schule ins Arbeitsleben zu bewältigen, (ii) des immer stärkeren Bestrebens von Eltern, ihren Kindern die bestmögliche Bildung/Ausbildung zu ermöglichen, und (iii) deutlicher Anzeichen dafür, dass die Unternehmen höher gebildete und besser ausgebildete Bewerber für Aufgaben einstellen, für die früher keine hoch qualifizierten Arbeitskräfte verlangt wurden. Die jeweiligen Beratungsdienste benötigen deutlichere Informationen von Umfrageinstituten und professionellen Beratern, um ihre Aufgaben effizienter zu erfüllen.

3. Neue und erweiterte Aufgaben bei der Antizipation von Werkzeugen und Instrumenten

Die Erweiterung des Aufgabengebiets und die Verbesserung oder Neuschaffung der jeweiligen Einrichtungen, Werkzeuge und Instrumente zur Antizipation von Trends in der Berufs- und Qualifikationsentwicklung ist größtenteils auf diese Herausforderungen zurückzuführen. Nur wenige Länder verfügen über keinerlei Mechanismen in dieser Hinsicht. In anderen gibt es eine Vielzahl von gelegentlich sogar konkurrierenden Instrumenten, z.B. zur Beobachtung verschiedener Ebenen akademischer oder gewerblicher/beruflicher Qualifikationen und/oder verschiedener Sektoren, unterschiedlicher Regionen und einzelner Berufszweige. In weiteren Ländern setzt man auf private Berater oder Universitätsinstitute und Forscher, während anderswo ein ausgeklügeltes System öffentlicher Einrichtungen branchenspezifische und regionale Unterschiede oder auch verschiedene Qualifikationsstufen untersucht. Eine einheitliche, zentrale Stelle, die für alle Aspekte in Zusammenhang mit Berufen und Qualifikationen jeglicher Art und auf allen Ebenen zuständig ist, gibt es in nur wenigen Ländern. Die nationale Verwaltung (Einrichtungen der Zentralregierung oder Ministerien) ist ebenfalls nicht immer uneingeschränkt zuständig. In einigen Ländern tragen regionale oder sogar lokale Behörden die Hauptverantwortung für die jeweiligen Instrumente und Mechanismen und nicht etwa die Zentralbehörden. In anderen Ländern besitzen Berufsverbände oder die Organisationen der Sozialpartner eine gewisse Unabhängigkeit bei der Ergreifung von Maßnahmen oder der Gründung von Einrichtungen mit oder ohne Unterstützung und/oder Finanzierung durch amtliche Stellen. Hieraus ergibt sich ein stark differenziertes Bild, je nach Tradition, Kultur und institutioneller Entwicklung der einzelnen Mitgliedstaaten. Unter dieser Voraussetzung führt eine geradlinige Schlussfolgerung über das bestmögliche ***Modell***, das zur Anwendung in allen Länder Europas tauglich ist, zu keinem Ergebnis. Eine engere Zusammenarbeit und Vernetzung der Akteure sowie eine tiefgreifende Sammlung ihrer Erfahrungen in diesem wichtigen Bereich führen jedoch zu einer gegenseitigen Bereicherung und stellen den Beginn oder zumindest eine Ergänzung von Maßnahmen auf den anderen Ebenen dar.

Ein größeres Problem, das im Rahmen der Studie behandelt wurde, war schließlich die Frage, wie das jeweilige Know-how und die Nachweise aus den Beobachtungen und den Ergebnissen der Untersuchung der Inhalte, Methoden und Qualifikationen eingebracht werden können, die von Bildungs- und Ausbildungsträgern, Schulen und Universitäten angeboten werden. Die Schnelligkeit dieser Informationsweitergabe und ihre Effizienz ist in Zeiten steigender Konkurrenz, Individualisierung und Dezentralisierung einerseits, und einer wachsenden Isolation und Undurchsichtigkeit der Kursangebote und (Unternehmens-) Identifikation andererseits, von wesentlicher Bedeutung. Dabei ist eine mangelnde Zusammenarbeit und Vernetzung zwischen Institutionen sowie mangelnde Kohärenz zwischen verschiedenen Werkzeugen und Instrumenten zu beobachten.

Die politischen Entscheidungsträger sind häufig bereit, Anstrengungen in diesem Bereich zu finanzieren, gewährleisten jedoch nicht immer die richtige Nutzung der Ergebnisse und beteiligen sich auch nicht an einer breiteren Diskussion über sie bzw. ihre positiven oder negativen Auswirkungen auf Bildung, Ausbildung und Beschäftigung. Diskussionen in Insider- und Expertenkreisen sind in diesem Bereich vorherrschend, wo eine Debatte mit der breiteren Öffentlichkeit und mit politischen Interessengruppen sowie den Organisationen der Sozialpartner stattfinden sollte, bevor die Umsetzung in Betracht gezogen wird. Die Medien, die Zeitungen und das Fernsehen sollten eine aktivere Rolle bei der Verbreitung von Nachrichten an eine größere Zuhörerschar spielen, um zu einer umfassenderen Debatte zu gelangen.

4. Empfehlungen und Schlussfolgerungen ([4])

Die Empfehlungen und Schlussfolgerungen beruhen auf Erkenntnissen, die anhand einer Vielzahl von Cedefop-Aktivitäten in den vergangenen Jahren erworben wurden, jedoch hauptsächlich auf der eingangs genannten Studie, die im Jahre 1999 zur Untersuchung der Methoden und Instrumente zur Antizipation von Berufs- und Qualifikationstrends ([5]) in Auftrag gegeben wurde.

Die nachstehenden Empfehlungen konzentrieren sich auf Politiken und Maßnahmen und nicht so sehr auf Techniken und Methoden, da die Empfehlungen zu Letzteren bereits in einer kürzlich erschienen Cedefop-Publikation auf der Grundlage früherer Arbeiten innerhalb des Ciretoq-Netzwerks ([6]) enthalten sind.

1. Die ***Wechselbeziehung zwischen Arbeitsmarkt oder Wirtschaftsleistung und Fragen der Gleichheit und des sozialen Zusammenhangs*** sollte bei der Errichtung und Leitung der jeweiligen Einrichtungen und Mechanismen, Berufs- und Ausbildungsstandards oder -profile deutlicher gemacht werden ([7]). Breit angelegte, umfangreiche Reformen und die Förderung einer ganzen Reihe von kohärenten Innovationen sind wichtiger als die Konzentration auf einige wenige Bereiche ([8]), um die Gegebenheiten des Arbeitsmarktes zu verbessern.

Bemerkung: Anstatt sich ausschließlich auf gewisse Fragen wie Informations- und Kommunikationstechnologie, bestimmte Zielgruppen, Regionen, Sektoren oder Ausbildungsebenen zu konzentrieren, sollte der Schwerpunkt auf sozioökonomischen Politiken und Zusammenhängen liegen, welche mittel- und langfristig nachhaltiger gestaltet werden sollten, und in welchen diese spezielleren Ziele eine herausragende Stellung einnehmen, ohne jedoch isoliert betrachtet zu werden. Die richtige politische Mischung ist beim Entwurf derartiger Werkzeuge und Instrumente von wesentlicher Bedeutung.

([4]) Dieser Teil ist nicht länderspezifisch, bezieht sich jedoch auf die jeweilige Ebene innerhalb der Mitgliedstaaten bzw. der Beitrittsländer und nicht auf die europäische Ebene, solange nicht im Text ausdrücklich erwähnt; einige länderspezifische Schlussfolgerungen finden sich jedoch in Anhang I.

([5]) Siehe Cedefop (2000) op.cit.

([6]) In der Anlage ist dieses Kapitel wiedergegeben als Auszug aus Cedefop; Sellin, B.: "Europäische Trends in der Berufs- und Qualifikationsentwicklung", Band I, S.81 (Anhang 2), op.cit.

([7]) Dies ist ein weiteres wichtiges Ergebnis der Cedefop-Studien über Szenarien und Strategien für die Entwicklung von Berufsbildungssystemen aus dem Jahre 1999, einem Nachweis, der von der OECD bereits 1994 im Rahmen ihrer Arbeitsplatzstudien dokumentiert wurde, die in 25 Mitgliedstaaten unter Federführung des Prüfungsausschusses für Wirtschafts- und Entwicklungsfragen durchgeführt wurde. Die meisten der jeweiligen Einrichtungen sind stark wirtschaftlich ausgerichtet und vernachlässigen die soziokulturelle Dimension (siehe Berichte der Mitgliedstaaten in Cedefop (2000) op. cit. in Vorbereitung).

([8]) Vgl. wichtigste Schlussfolgerungen des OECD-Berichts.

BEST COPY AVAILABLE

2. ***Die Einbeziehung von Verbänden der Sozialpartner und von Experten*** in die Struktur derartiger Institute ist extrem wichtig, obwohl die jeweiligen Strukturen und Verwaltungsverfahren auf der Ebene von Parlamenten und anderen zuständigen Kontrollinstanzen ordnungsgemäß kontrolliert werden sollten, um ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den unausweichlichen (sozioökonomischen) Interessenkonflikten zu gewährleisten.

Bemerkung: Gefordert ist eine neue Art der Partnerschaft und der Vernetzung von Akteuren, für die die Politik gemeinsame Ziele festlegen muss; ihre Aufgaben und Arbeitsverfahren sind gründlich zu klären um zu vermeiden, dass Experten und Insider oder Partikularinteressen übermächtig werden. Die Ergebnisse der Treffen und Studien sollten in einer breiten politischen Diskussion allen potenziell Beteiligten und Zielgruppen zugänglich gemacht werden, bevor sie endgültig umgesetzt werden.

3. ***Kontinuierliche, beständige Bemühungen zur Erneuerung von Berufsprofilen und Standards*** für Bildung und Ausbildung sind von den einschlägigen Institutionen und Mechanismen zu gewährleisten, der Erneuerungsprozess muss dabei jedoch zeitlich begrenzt werden (z.B. 1 Jahr oder 2 Jahre, je nach Aufgabenumfang); er muss weiterhin knapp, transparent und effektiv sein, sobald er einmal in Angriff genommen wurde. Das Ergebnis sollte schnell in Inhalte und Methoden für Bildung/Ausbildung umgesetzt werden und wenigstens einige Jahre lang (mindestens fünf Jahre) anwendbar sein, um zu häufige Veränderungen zu vermeiden und die Effizienz des neuen Standards oder des Berufsprofils innerhalb des jeweiligen sozioökonomischen Zusammenhangs sinnvoll verifizieren zu können.

Bemerkung: Dies kann als der vorstehenden Empfehlung zuwiderlaufend angesehen werden, sobald jedoch die Aufgaben und Methoden entsprechend definiert und der Auftrag an Fachleute erteilt wurde, sollte auch sichergestellt sein, dass für deren Arbeit die Chance einer zügigen Umsetzung besteht, und zwar trotz möglicherweise in der Zwischenzeit vorgenommener Prioritätenänderungen. Damit soll auch vermieden werden, dass „Kurzfristigkeit" über mittel- und langfristige Bedürfnisse die Oberhand behält.

4. Ein ***beständiger Austausch zwischen Wissenschaft und Verwaltung*** einerseits und Praktikern, Lehrern, Ausbildern und anderen Fachleuten andererseits sollte eingerichtet werden und eine kontinuierliche Verifizierung der Anpassungsfähigkeit und Effizienz der Berufs- und Qualifikationsprofile oder -normen in der täglichen Praxis ermöglichen; es sollte ein System zur beständigeren Arbeitsmarkt- (und Berufs-) Forschung und -beobachtung aufgebaut werden, um den Entscheidungsträgern bei der Beurteilung der Frage, ob, wann und wie oft die Profile oder Standards überarbeitet werden müssen, zu helfen.

Bemerkung: Die beteiligten Werkzeuge, Instrumente und Akteure sollten sich auf eine beständigere Arbeitsumgebung stützen können, die eine Art System zur Selbstkontrolle und Selbststeuerung mit ständigem Feedback ermöglicht, und in der neues Wissen und neue Erkenntnisse laufend berücksichtigt werden. Plötzliche Änderungen und Innovationen haben häufig kontraproduktive Auswirkungen auf die Bildungs- und Ausbildungsprogramme.

5. ***Eine transparente Struktur oder ein Rahmen für Berufs- und Ausbildungsstandards und -ebenen*** sollte auf nationaler und mittelfristig auch auf europäischer Ebene vereinbart werden, auf die bzw. den sich alle dezentralen, lokalen, regionalen und sektoralen Bemühungen beziehen könnten ([9]). Derartige Rahmen sind mittlerweile in den meisten europäischen Ländern vorhanden. Zur Zeit sind sie jedoch zu stark auf die Erstbildung ausgerichtet. Dabei sollten sie es eher ermöglichen, die in der Erstausbildung erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen ebenso zu bewerten wie die im Rahmen von lebensbegleitendem Lernen, durch Weiterbildung sowie durch Erwachsenenbildung und am Arbeitsplatz erworbenen Fähigkeiten.

Bemerkung: Die von der UNESCO und anderen internationalen Gremien im Jahre 1997 verabschiedete Internationale Standardklassifizierung bezieht sich ebenfalls vorrangig auf formale Bildungs- und Ausbildungsgänge und berücksichtigt weder das lebensbegleitende Lernen noch die nicht formal erworbenen Kompetenzen. Die Einstufung von Programmen erfolgt durch die nationalen Behörden ohne Gegenprüfungen und Abgleich auf internationaler Ebene. Ein glaubwürdigerer europäischer oder internationaler Rahmen für Qualifikationsstufen mit eindeutigen Einstufungsverfahren für Fähigkeiten ist mittel- bis langfristig sicherlich erforderlich, wenn der europäische Qualifikationsbereich transparenter werden soll.

6. Die Universitäten und höheren Bildungseinrichtungen sollten in ihrer ***Forschungskapazität*** gestärkt werden und diejenigen Berufsfelder ständig analysieren, für die sie einen Abschluss anbieten. Dabei sollten sie die Trends in der Berufs- und Qualifikationsentwicklung, die Berufschancen und Fragen der Arbeitsorganisation sowie die Unternehmen und deren Ausbildungsbedarf regelmäßiger beobachten. Besondere Anstrengungen sollten der Verbesserung und Erweiterung der Erstausbildung und Weiterbildung von Fach- und Berufsschullehrern und -ausbildern, Industriesoziologen, Pädagogen und Wirtschaftlern sowie Berufsfachleuten gelten, um die Qualifikationsentwicklungen und die hiermit zusammenhängenden Probleme sowie die in Kapitel II genannten Faktoren im Rahmen des vorgegebenen Zusammenhangs untersuchen zu können.

Bemerkung: Es besteht nur in wenigen Ländern eine Tradition zur Erforschung der Berufsbildung und/oder einen speziellen Ausbildungsgang für Berufsbildungsforscher. Dieser ist jedoch bei den Erziehungswissenschaften und anderen verwandten Disziplinen

---

([9]) Derartige Rahmenebenen könnten sich, soweit passend, an die fünfstufige Struktur in Europa anlehnen, die vom Rat im Jahre 1985 vorgeschlagen wurde (siehe Ratsbeschluss über die Entsprechungen der beruflichen Befähigungsnachweise vom Juli 1985), und/oder an die Internationale Standardklassifikation für das Bildungswesen (ISCED) zum Vergleich von Kursen und Studienprogrammen. Diese sind in den meisten Mitgliedstaaten verfügbar, um die Angebotssysteme in dem jeweiligen Land sowie auch auf internationaler Ebene transparenter zu machen (siehe das vom Cedefop an CINOP/Niederlande und Partnerinstitute in fünf Mitgliedstaaten in Auftrag gegebene Gutachten über *„Europäische Strukturen von Qualifikationsebenen"*, das zu gegebener Zeit vom Cedefop veröffentlicht wird und auf Studien über neuere Entwicklungen in Deutschland, Spanien, Frankreich, den Niederlanden und dem Vereinigten Königreich basiert).

angesiedelt, z.B. Soziologie, Wirtschaftswissenschaften, Psychologie usw. Die Berufsbildung ist ein fächerübergreifendes und inter- oder multidisziplinäres Fachgebiet, das es jedoch bisher in den meisten europäischen Ländern nicht geschafft hat, zum eigenständigen Forschungsgebiet zu werden. Es sollten Anstrengungen unternommen werden, Wissenschaftler auch aus benachbarten Bereichen besser für Fragen der Berufsbildungsforschung und -entwicklung auszubilden. Berufsbildungslehrkräfte und Ausbilder sollten ebenfalls besser geschult werden, und zwar vor allem in Einrichtungen, die in Universitäten oder Fachhochschulen integriert oder diesen eng angegliedert sind.

7. ***Sektorale und regionale oder sogar nationale und europäische Szenarien und Strategien*** zur mittel- und langfristigen Förderung der Berufsbildung sind eine Aufgabe für Fachleute, die den politischen Entscheidungsträgern und Beteiligten (einschließlich der Sozialpartner) zugänglich gemacht werden sollte, um deren Entscheidungsfindungsprozess zu verbessern und zu beschleunigen ([10]). Die für Berufs- und Ausbildungsnormen zur Verfügung stehenden Institute und Mechanismen sollten derartige Bemühungen unterstützen.

Bemerkung: Die Methoden zur Entwicklung von Szenarien sind insbesondere auf die Erfordernisse der Antizipation von Trends in der Entwicklung der Berufsbildung zugeschnitten: dies gilt für die sektorale, regionale und kulturübergreifende Ebene. Sie erlauben beispielsweise die Bewertung potenzieller Auswirkungen bestimmter Trends, ihrer Wahrscheinlichkeit und ihrer Bedeutung. Die Delphy-Methode zur Befragung von Fachleuten in verschiedenen Runden sowie Systeme zur vergleichenden Untersuchung (Benchmarking) von Indikatoren und der Leistungsfähigkeit von Systemen und Subsystemen in Bildung und Ausbildung sind vergleichbare Mittel zur Begleitung spezifischer, tiefgründigerer Forschungsprojekte ebenso wie zur Unterstützung einer breiter angelegten politischen Debatte.

8. ***Ein europäisches Netzwerk von Institutionen und Einrichtungen, die für die fachliche/professionelle Förderung der Berufsbildung und insbesondere für die Entwicklung neuer Berufs- und Ausbildungsnormen zuständig sind***, ist wünschenswert, das möglicherweise vom Cedefop geleitet wird, um gegenseitiges Lernen und Erfahrungsaustausch zu ermöglichen, gemeinsame Unternehmungen (Joint Ventures), sektorale Studien und vergleichende Untersuchungen auf den Weg zu bringen, wenn diese Institutionen und Einrichtungen dies wünschen. Weiterhin könnten tiefgreifendere Studien in Auftrag gegeben werden, bei denen die bisher entwickelte Szenario-Methode angewandt wird. Die Bemühungen im Rahmen dieses Netzwerks müssen aus nationalen und

---

([10]) Das Cedefop hat soeben die erste Phase von Studien über Szenarien und Strategien abgeschlossen, die gemeinsam mit der Europäischen Stiftung für Berufsbildung durchgeführt werden (vgl. Cedefop/Europäische Stiftung für Berufsbildung: Bericht und Zusammenfassung von Phase 1 im einschlägigen Fenster der interaktiven Website des Cedefop www.trainingvillage.gr). Untersucht wurden fünf EU-Mitgliedstaaten und fünf EU-Beitrittsländer aus Mittel- und Osteuropa. Die im Rahmen dieses wichtigen Projekts angewandte und weiterentwickelte Methode war leicht auf andere (sektorale und regionale) Interessengebiete innerhalb der einzelnen Mitgliedstaaten übertragbar.

europäischen Ressourcen mitfinanziert werden und sich auf die Förderung von vergleichenden Forschungs- und Entwicklungsarbeiten konzentrieren ([11]). Sie könnten so den sozialen Dialog auf europäischer Ebene, und insbesondere auf sektoraler Ebene und im Hinblick auf bestimmte Berufe, die sich durch ein hohes Maß an europäischer Mobilität auszeichnen (z.B. Berufe im Transport- und Bauwesen, Tourismus und Metall- oder Ingenieursberufe), entscheidend voranbringen.

Bemerkung: Das Cedefop ist bestrebt, seine Leistungen und Beziehungen zu den wichtigsten Ausbildungsorganisationen in Europa neuzuordnen und weiterzuentwickeln. Zu der Art der (zusätzlich oder alternativ angebotenen) Leistungen, die künftig erbracht werden könnten, sowie zu den Prioritäten der Ausbildungsorganisationen, die an der Fragestellung der Antizipation von Trends und/oder einer engeren Zusammenarbeit mit Blick auf eine breitere Entwicklung der Berufsbildung möglicherweise interessiert sind, ist ein Gutachten in Arbeit. Zu den Ergebnissen dieses Gutachtens und der neuen Cedefop-Initiative gehört gegebenenfalls auch ein Internet-Abonnement zur regelmäßigen Information und Konsultation sowie eine Mitgliederorganisation im Bereich Ausbildung, Forschung und Entwicklung. Eine große Konferenz, zu der Berufsbildungsorganisationen eingeladen werden, ist in Vorbereitung und soll 2001 stattfinden.

9. ***Dieses Netzwerk bzw. die Mitgliederorganisation könnte ständig Innovationen beobachten*** und methodische und technische Mittel und Instrumente entwickeln oder aktualisieren, um die Berufsentwicklungen zu untersuchen und die politischen Entscheidungsträger und Praktiker über die besten Vorgehensweisen und positive Lösungen zu informieren. Es könnte ganz pragmatisch den politischen Entscheidungsträgern bei der besseren Umsetzung und Bewertung ihrer Aktionspläne helfen und auf hochprofessionelle Weise Verbesserungen der Systeme und Subsysteme in der Berufsbildung unter Berücksichtigung der Ergebnisse von ständigen, systematischen Beobachtungen anmahnen.

Bemerkung: Die Beobachtung und begleitende Einführung von Innovationen ist eine enorme Aufgabe. Forschung und Expertenwissen sollten hier zu Rate gezogen werden, und versuchen, mögliche positive und negative Auswirkungen von Innovationen innerhalb eines sozioökonomischen Gesamtrahmens und/oder eines speziellen Kontexts zu analysieren (siehe auch erste Empfehlung). Eine evaluierende Forschung könnte im Wesentlichen ein selbstkontrolliertes und -organisiertes System durch Vernetzung der Akteure unterstützen und eine ständige Bewertung der für die Umsetzung von Innovationen verantwortlichen Akteure ermöglichen.

([11]) Bestätigt sich das Interesse an der Schaffung oder Einrichtung eines derartigen Netzwerks, sollte 2001 von einer Reihe von Initiatoren eine Gründungsversammlung einberufen und eine Satzung vorgelegt werden. Dieses Netzwerk könnte auch im Rahmen des Leonardo-da-Vinci-II-Programms gefördert werden, jedoch mit einer „eingebauten" Beteiligung des Cedefop (und der Europäischen Stiftung für Berufsbildung, soweit interessiert). Der Verwaltungsrat des Cedefop könnte hier die Initiative ergreifen und der Europäischen Kommission sowie gegebenenfalls den Mitgliedstaaten Vorschläge unterbreiten.

BEST COPY AVAILABLE

10. ***Das Instrumentarium auf regionaler, sektoraler und lokaler Ebene sollte in die Lage versetzt werden, mehr zentralen Einrichtungen und kooperierenden Netzwerken eine Tatsachenbasis zu liefern***. Ohne regionale, sektorale und/oder lokale Instrumente würden die notwendigen Informationspools und -analysen auch auf höherer Entscheidungsebene leiden. Bei Unternehmen und bestimmten Zielgruppen könnten Längsschnittstudien und empirische Untersuchungen durchgeführt werden. Das Know-how von Experten, Lehrern und Ausbildern, Managern und Gewerkschaftern sowie von Teilnehmern an Bildungs- und Ausbildungsgängen sollte gründlicher erforscht werden, denn sie wissen ziemlich genau, „was läuft".

Bemerkung: Ohne ihr explizites und implizites Wissen und Know-how sind gründliche Untersuchungen praktisch unmöglich. Fallstudien, Machbarkeitsstudien, Pilotprojekte und die Sammlung bewährter Vorgehensweisen bilden ein Instrumentarium, das auf diesen Ebenen häufiger angewandt werden sollte. Die Möglichkeiten einer Übertragung und/oder weitergehenden Anwendung dieser Mittel könnten geprüft werden. Auf der Ebene der Werkstatt oder des Klassenzimmers kann der Nachweis wesentlich eindeutiger erbracht werden als am Schreibtisch und/oder durch (virtuelle) Vernetzung von Experten.

11. Quantitative und empirische Studien oder statistische Analysen sollten enger mit intensiven, ganzheitlichen und qualitativen Studien in Form von Befragungen und/oder beispielsweise speziellen Beobachtungsmethoden kombiniert werden. ***Die Auseinandersetzungen, die früher zwischen Empirikern und qualitativ orientierten Forschern zu beobachten waren, scheinen zu Ende zu gehen. Beide Seiten haben erkannt, dass sie zusammenarbeiten und ihre Mittel den jeweils aufgeworfenen Fragen anpassen müssen. Die besten Ergebnisse erhält man durch Kombination beider Methoden.***

Bemerkung: Dies begünstigt eine neue Art der Teamarbeit und einen stärker inter- oder multidisziplinären Ansatz bei der Untersuchung der Berufsbildungsforschung und -entwicklung.

12. ***Die Auswirkungen der Berufsbildungsforschung und -entwicklung auf politische Entscheidungsfindungsprozesse und die Inhalte der Beschlüsse und Verfahren der Sozialpartner sind wesentlich zu verbessern***. Dies setzt eine neue Art der Partnerschaft und der Vernetzung voraus. Die Forscher müssen jedoch effektiver und partnerschaftlicher Brücken zu den Hauptanliegen der Politik schlagen, während die Politik sich verpflichten muss, an der Befragung von Forschern, an Diskussionen und der Verbreitung der Forschungsergebnisse in der Praxis mitzuwirken. Diese beiden Welten haben jedoch noch Schwierigkeiten, miteinander zu reden. Die „splendid isolation" der Forschung ist nicht länger hinnehmbar, ebenso wenig wie anders herum das Ignorieren von deren Ergebnissen seitens der politischen Entscheidungsträger und Interessengruppen, die hauptsächlich mit der Bewältigung der tagtäglichen Praxis beschäftigt sind. Die Bekanntmachung der Forschungsergebnisse, ihre Veröffentlichung und Verbreitung muss ebenfalls finanziert werden, nicht nur die reine Forschung „an sich". Die Forschung sollte stärker kundenorientiert ausgerichtet sein, und die Lieferung von Ergebnissen muss beschleunigt

werden, um mit dem immer schnelleren Wandel mithalten zu können. Dies ist jedoch nicht notwendigerweise ein Plädoyer gegen mehr Grundlagenforschung, die in einigen Ländern stark vernachlässigt wird. Die Medienvertreter und Journalisten müssen daraufhin geschult werden, eine konstruktivere Rolle beim Brückenbau zwischen den beiden Welten zu spielen.

Bemerkung: Es fehlen Vermittler oder „Makler", welche das Fachchinesisch der Experten und Forscher in Botschaften übersetzen, die für die breitere Öffentlichkeit verständlich und überzeugend sind. Insbesondere im mehrsprachigen Kontext Europas sollten Vermittler eine wesentliche Rolle spielen, selbst mehrsprachig und ausreichend flexibel sein, um über ihren eigenen kulturellen „Tellerrand" hinauszublicken.

13. ***Es sollten „Frühwarnsysteme" entwickelt werden, um die politischen Entscheidungsträger bei der Festlegung ihrer Prioritäten zu unterstützen. Berufe und Qualifikationen sind ein gesellschaftliches Konstrukt und sollten ständig an Veränderungen angepasst werden. Für Bildungs- und Ausbildungsfragen ist jedoch eine gewisse Stabilität innerhalb der Veränderungen ebenfalls eine unabdingbare Notwendigkeit.***

Bemerkung: Wir sollte eine gewisse Zeit lang mit diesem Widerspruch leben, solange der laufende Paradigmenwechsel andauert. Innerhalb der Veränderung muss schließlich eine neue Art der Stabilität geschaffen werden, bei der die uneingeschränkte Beteiligung des Menschen am Veränderungsprozess von wesentlicher Bedeutung ist. Dies ist selbst schon ein wichtiges Bildungs- und Ausbildungsziel, das zu der Frage der Wechselwirkung zwischen wirtschaftlichen und sozialen Fragen zurückführt, die in Punkt 1 dieser Empfehlungen herausgestellt wurde. Eine neue Balance zwischen gesellschaftlichen oder kulturellen und wirtschaftlichen oder technischen Komponenten von Qualifikationen, zwischen „harten" und „weichen" Kompetenzen muss erreicht werden, wenn wir Menschen in die Lage versetzen wollen, diese Veränderungen in einem vorgegebenen sozioökonomischen, kulturellen und ökologischen Kontext zu meistern.

5. Anhang I

5.1 Spezifische Schlussfolgerungen aus einzelnen Länderberichten sowie parallelen Cedefop-Arbeiten zu neueren Entwicklungen in dem jeweiligen Land

Die nachstehenden Schlussfolgerungen sind in ihrem jeweiligen nationalen oder regionalen Zusammenhang zu betrachten und einzuordnen; sie konnten nicht so allgemein dargestellt werden, wie wir die wichtigsten Empfehlungen formuliert haben. Es bleibt den Lesern überlassen, anhand dieser Schlussfolgerungen Empfehlungen innerhalb des vorgegebenen institutionellen, regionalen oder sektoralen Zusammenhangs zu erarbeiten.

1. Der ***flämische*** Bericht plädiert für eine verstärkte überregionale Vernetzung und für eine Forschung, die sich stärker an Feldstudien über die Einflüsse von Technologie, die Entwicklung von Arbeitsbedingungen und die Arbeitsorganisation innerhalb von Firmen oder Sektoren sowie am Arbeitsplatz orientiert und deren Auswirkungen auf die Entwicklung von Qualifikationen, Fähigkeiten oder Kompetenzen untersucht (S. 16) ([12]):

2. Die Lage im ***französischsprachigen Teil Belgiens*** scheint von einem gewissen Mangel an Mitteln und Instrumenten gekennzeichnet, selbst wenn vor nicht allzu langer Zeit einige Initiativen ergriffen wurden. Die berufliche Bildung wird weitestgehend Privatunternehmen und Arbeitgeberorganisationen überlassen oder liegt in der Verantwortung von Einzelpersonen. Staatliche Einrichtungen scheinen keinen Bedarf nach Überwachung oder Lenkung der Entwicklungen zu sehen. Sie spielen eine reine Beobachterrolle. Es gibt jedoch einige antizipatorische Studien, in denen bestimmte Branchen oder Regionen untersucht werden und die hauptsächlich mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds finanziert werden. Eine umfassendere, vorwärts gerichtete und mit Mitteln, Instrumenten und Ressourcen für die berufliche Bildung über Schule, Hochschule und Universitäten hinaus ausgestattete Vorausplanung fehlt somit weitgehend (S. 28).

3. Die Anpassung der Bildungs- und Ausbildungsprogramme erfolgt in ***Dänemark*** primär auf der lokalen und regionalen Ebene und auf Ad-hoc-Basis. Viele Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten scheinen zumindest nicht umfassend durchgeführt zu werden. Kurzfristige Projekte haben Vorrang vor mittel- und langfristigen Vorhaben. Dies war in der Vergangenheit anscheinend recht effizient. Ob jedoch dieser pragmatische, kurzfristige Ansatz mittel- und langfristig auch funktioniert, bleibt offen (S. 42).

([12]) Die Seitenzahlen beziehen sich auf den Hauptbericht, vgl. ETV-Bookshop unter *Publikationen (Arbeitsmarkt):* www.trainingvillage.gr

4. Der Bericht über ***Deutschland*** enthält keine Angaben zur Bewertung der angewandten Verfahren und Mittel. Wir möchten dennoch versuchen, anhand von Parallelarbeiten einige Schlussfolgerungen zu ziehen.

In den vergangenen Jahren wurde auf der Facharbeiterebene der Prozess der Aktualisierung formaler Ausbildungsprofile beschleunigt und transparenter gemacht. Den Sozialpartnern in den einzelnen Sektoren obliegt die Hauptaufgabe bei der Aktualisierung der Profile, und die staatlichen Stellen auf Bundes- und Länderebene übernehmen diese später gemeinsam. Der vorherrschende Ansatz funktioniert relativ gut, es fehlt jedoch ein Gesamtkonzept sowie möglicherweise der Beitrag zu einer umfassenden Modernisierung des Angebots angesichts der in Kapitel III genannten aktuellen sozioökonomischen Herausforderungen. Das größte Problem im deutschen Berufsbildungssystem für Facharbeiter liegt in den eingeschränkten Aufstiegsmöglichkeiten und der sinkenden Attraktivität sowie dem eher langsamen Eindringen neuer Berufsfelder in den Dienstleistungsbereich und die Informations- und Kommunikationstechnologien, wo die meisten Beschäftigten höhere Schul- oder Hochschulabschlüsse besitzen. Eine strukturelle Unausgewogenheit zwischen Kompetenzangebot und -nachfrage wird ebenfalls kurzfristig nicht ausreichend angegangen. Auf der höheren Bildungsebene und bei den Universitätsabschlüssen mit einer großen Unabhängigkeit der Einrichtungen und Akteure scheint diese Anpassung an neue Erfordernisse besser zu funktionieren. Das Angebot an Forschungsinstituten und zentralen Einrichtungen, die sich mit Trends in Qualifikationen und Berufen befassen, ist relativ groß und ausreichend erschlossen. Ihr Einfluss auf politische Entscheidungen und auf Sozialpartner könnte jedoch verbessert werden. Insbesondere die Sozialpartner sind häufig nicht mobil genug, um neue Erkenntnisse und Fähigkeiten in Berufsbildungsbestimmungen aufzunehmen, selbst wenn die jeweilige sozioökonomische Nachfrage ganz eindeutig vorhanden ist. Die föderale Struktur im Bildungs- und Ausbildungsbereich ist jedoch selbst alles andere als transparent. Einige Länder sind flexibler und effektiver als andere. Dies führt schließlich zurück zu einem Mangel an Kohärenz zwischen den Ländern und auf nationaler Ebene, zumindest in allen übrigen Ausbildungsformen, die nicht von den nationalen Bestimmungen über Berufsbildung aus dem Jahre 1969 erfasst werden, die sich auf Facharbeiter und Gesellen konzentrieren([13]).

5. In ***Griechenland*** wurden in den vergangenen 10 Jahren eine Reihe neuerer Einrichtungen geschaffen, welche die für die Berufsbildung zuständigen Ministerien für Bildung und Arbeit bei der Planung und Antizipation von Fähigkeiten und Kompetenzen oder Qualifikations- und Berufsentwicklungen unterstützen. Diese Einrichtungen orientieren sich üblicherweise an den spezifischen Qualifikationsebenen, die von den jeweiligen Schulen, Hochschulen oder Ausbildungseinrichtungen vermittelt werden. Dies impliziert einen gewissen Mangel an Kohärenz bzw. Transparenz. Es gibt keine zentrale Einrichtung und keine regionalen Körperschaften, abgesehen von den Ministerien und ihren Verwaltungen, die eher dirigistisch

---

([13]) Siehe auch den Beitrag von Moebus und Verdier in Cedefop; Sellin, B.: "European trend in occupations and qualifications", Band II, op. cit., S. 143 ff.

organisiert sind. Die Sozialpartner, Arbeitgeber und Gewerkschaften betreiben vor allem Lobbyarbeit. Fähigkeits- und Berufsstudien systematischerer und umfassenderer Art werden nicht nur von den vorstehend genannten Ausbildungseinrichtungen durchgeführt, bei denen es sich um staatliche, von den beiden Ministerien finanzierte Einrichtungen handelt, sondern auch an einigen Universitäten, die jedoch nur geringen Einfluss auf politische Entscheidungen haben. Es kann gefolgert werden, dass die Planung und Erforschung der Berufsbildung in Griechenland nicht sehr konsequent erfolgt und im Wesentlichen von interessierter Seite und von den Sozialpartnern unterstützt wird. Sie bleibt hauptsächlich den regionalen und zentralen Verwaltungen überlassen, die sich in ihren Entscheidungen nicht unbedingt auf viele Studien oder Forschungsarbeiten stützen.

6. Die Situation in ***Spanien*** scheint mit der in Griechenland und teilweise auch in Deutschland vergleichbar. Es besteht ein Mangel an Konzentration und Kooperation zwischen den Subsystemen der Berufsbildungsentwicklung. Dies mag unter anderem auf die Einrichtung des nationalen Instituts für Qualifikationen und eines Rahmens für Qualifikationsstufen zurückzuführen sein, der sich im Wesentlichen an der europäischen Struktur der fünf Niveaus orientiert ([14]). Dieses Institut ist jedoch noch nicht vollständig funktionsfähig und identifiziert seine Rolle noch im Rahmen der Zentralregierung. Die Verbände der Sozialpartner und die verbundenen berufsständischen Organisationen spielen darin eine herausragende Rolle. Eher unabhängige regionale Entwicklungen waren im Baskenland und in Katalonien zu verzeichnen, wo ebenfalls neue (parallele) Einrichtungen entstanden. Die Bildungs- und Ausbildungsgesetze sind ziemlich kohärent und systematisch, ihre Umsetzung folgt jedoch nicht immer der angestrebten Logik. Es gibt somit innerhalb des spanischen Systems viele parallele Systeme bzw. Subsysteme, alte und neue, regionale und zentrale usw., unter dem Dach des Arbeitsministeriums und andere unter dem des Bildungsministeriums. Neben dem nationalen Institut für Qualifikationen wurde eine weitere Einrichtung geschaffen, nämlich das Berufskontrollinstitut, das die notwendigen Nachweise für Änderungen und Anpassungen hinsichtlich Forschung und Bewertung erbringen soll.

7. In ***Frankreich*** gab es traditionell vielerlei Planungsinstrumente und Werkzeuge, die Nachweise in die Berufsbildungspolitik einbrachten. Erst vor kurzem und zusätzlich zu den wichtigsten zentralen Instrumenten entstanden regionale und branchenspezifische Mechanismen, und die Forschungskapazitäten und Kontrollbemühungen wurden verstärkt. In die Beratungsgremien sind auch die Verbände der Sozialpartner sowie die berufsständischen Organisationen auf allen Qualifikationsebenen eingebunden. Es scheint jedoch parallel zu dieser ziemlich ausgefeilten Planungs- und Umsetzungsinfrastruktur eher schwierig zu sein, die Berufsstände und die Sozialpartner zu einer besseren Vertretung in diesen Ausschüssen zu mobilisieren. Die Regionalisierung von Kompetenzen war nicht immer auch von einer Regionalisierung des politischen und gesellschaftlichen Dialogs über die anstehenden Fragen

---

([14]) Siehe Ratsbeschluss über die Vergleichbarkeit von beruflichen Qualifikationen in den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft vom Juli 1985 (ABl. Nr. 37/85) sowie den zur Veröffentlichung vorgesehenen Cedefop-Bericht über „Europäische Struktur der Qualifikationsstufen"(Arbeitstitel).

begleitet. Jede Branche und jedes Unternehmen hat ein eigenes Statistiksystem zur Untersuchung von Trends, was jedoch keine ganzheitliche Sicht ermöglicht. Dies gilt trotz der enormen Vielzahl von Nachweisen auf der makroökonomischen Ebene (S. 72). Am Ende werden Veränderungen per Erlass eingeführt und weniger aufgrund von Überzeugungen der interessierten Stellen, Akteure und Beteiligten, was ihre Akzeptanz und ihre unmittelbaren Auswirkungen schmälert. Als Ergebnis findet sich häufig technokratischer Reformismus ([15]).

8. Die Wirtschaft in ***Irland*** hat die Entwicklung von Bildungs- und Ausbildungsvorschriften ganz oben auf ihre Tagesordnung gesetzt, und der Erfolg der irischen Wirtschaft in den vergangenen zehn Jahren ist in hohem Maße auf diese Prioritätensetzung zurückzuführen, die eine enorme Steigerung und Angleichung von Fähigkeiten insbesondere in den Bereichen bewirkte, die von höchster wirtschaftlicher und beschäftigungspolitischer Bedeutung sind. Es fehlt jedoch eine genauere Betrachtung der Beschäftigungsfelder und Tätigkeiten, die von geringerer wirtschaftlicher Bedeutung, dafür jedoch von hohem gesellschaftlichem Wert sind: zum Beispiel die persönlichen Dienstleistungen und das Gesundheitswesen. Die starke Betonung von Unternehmens- und Arbeitgeberanforderungen ist weit verbreitet und hat sich in der Vergangenheit als sehr effektiv erwiesen. Künftig ist jedoch - auch, um die gesamte irische Gesellschaft dynamischer zu gestalten - ein ganzheitlicherer Ansatz für Bildungs- und Ausbildungsfragen notwendig, mit dem die Menschen Veränderungen besser entsprechend ihren eigenen Prioritäten antizipieren können und nicht nur/hauptsächlich zur Anpassung an eher kurzfristige betriebliche Erfordernisse (S. 81).

9. In ***Italien*** besteht seit einer Reihe von Jahren ein umfassendes System zur Analyse künftiger Anforderungen auf nationaler, regionaler und Provinzebene, das sehr effizient arbeitet. In der jüngeren Vergangenheit wird eine engere Beziehung zwischen der regionalen Ebene, der Provinzebene und der nationalen Ebene antizipiert, wobei jedoch immer noch strukturelle Probleme bestehen, die in den Regionen unterschiedlich sind, welchen immer noch die Hauptverantwortung bei der Entwicklung ihrer eigenen Mittel und Instrumente obliegt. Was in der einen Region funktioniert, muss in einer anderen nicht notwendigerweise ebenso funktionieren und ist von lokalen und regionalen Akteuren und Mitteln abhängig, wozu auch Forschungskapazitäten gehören. Das offiziell gezeichnete Bild muss so relativiert werden, insbesondere angesichts des Nord-Süd-Gefälles, das in diesem Land trotz der im Süden in großem Maßstab zur Verfügung gestellten nationalen und europäischen Ressourcen nach wie vor besteht. Des Weiteren, und dies ist stellt eine große Schwierigkeit bei der Erforschung und Entwicklung von Berufsbildungsvorschriften dar, erlaubt die Schwäche des statistischen Materials und der Quellen keine breitere Analyse von Missverhältnissen, z.B. zwischen Kompetenzangebot und -nachfrage. Was für die lokale und die Unternehmensebene zutrifft, gilt nicht notwendigerweise auch für die Provinz oder die Region, und erst recht nicht auf nationaler Ebene. Neue Verwaltungsreformen sind im Gange, welche die Verfahren und das Management von Veränderungen vereinfachen könnten.

([15]) Siehe auch Moebus und Verdier in Cedefop, Sellin, B., Band II (op.cit.)

10. Trotz einer Reihe von mehr oder weniger sinnvollen Mitteln und Instrumenten und einer starken Beteiligung der Sozialpartner in allen Bereichen der Berufsbildung scheint in ***Luxemburg*** ein Mangel an Fach-, Beratungs- oder Forschungsunterstützung zu bestehen, welche eine umfassendere Untersuchung der Entwicklungen bei Angebot und Nachfrage nach Berufen und Qualifikationen auf allen Ebenen und in allen Bereichen des Arbeitsmarktes ermöglichen würde. Individuelle und kleine Projekte zur Überarbeitung von Bestimmungen sind gegenüber breiteren Konzepten und dauerhafteren Anstrengungen zur Antizipation von Entwicklungen und Trends vorherrschend. Es sind angemessene Gesetze und Strukturen vorhanden, was jedoch fehlt, ist ein ständiges, dauerhaftes Mittel zur fachlichen und wissenschaftlichen Unterstützung von Interessierten und politischen Entscheidungsträgern.

11. Die ***Niederlande*** haben in den vergangenen 2 Jahrzehnten ein ausgefeiltes System zur Anpassung zwischen dem Arbeitsmarkt und den Bildungs- und Ausbildungsangeboten auf allen Qualifikationsstufen entwickelt. Die Subsysteme funktionieren in diesem Land nicht voneinander isoliert, sondern werden durch ständige und durch Ad-hoc-Kommissionen ausgeglichen, die von der Zentralregierung in Form von Beratungsgremien und kompetenten dezentralen regionalen oder sektoralen Institutionen eingerichtet werden, und in denen die Interessen der Sozialpartner, der berufsständischen Organisationen und der Arbeitgeber großes Gewicht haben. Die Forschungs- und Studieninfrastruktur wurde wesentlich verbessert, und das Angebot an Berufsbildungsmaßnahmen wird praktisch ständig erweitert und aktualisiert, jedoch nur mit Unternehmen, die von der Regionalverwaltung und der Zentralregierung auf Kosten und Wirtschaftlichkeit kontrolliert werden. Die Beziehungen zu regionalen Unternehmen und Branchen sind intensiv, und die Privatwirtschaft beteiligt sich an der Finanzierung von Angeboten, die zu ihren eigenen Prioritäten passen. Die ausgefeilte Infrastruktur war bisher jedoch nicht so erfolgreich (was mit der engen wirtschaftlichen Lenkung der Einrichtungen zusammenhängen mag), die Kompetenzen in einem Maße auszubauen, so dass mehr „weiche" im Gegensatz zu „harten" oder technischen Fähigkeiten oder Kompetenzen berücksichtigt werden. Die Anpassung des Einzelnen an eher kurzfristige Bedürfnisse beherrscht die Idee der Investition in Menschen, um ihre Mobilität und Flexibilität zu steigern. Das richtige Gleichgewicht zwischen sozialen und wirtschaftlichen Überlegungen im Bildungs- und Ausbildungsbereich und die Vermittlung von Schlüssel- oder Kernfähigkeiten und -kompetenzen neben den Fachkenntnissen scheint in gewissem Maße zu fehlen.

12. Auch in ***Österreich*** finden wir eine Reihe von Subsystemen und verschiedenen Modellen, denen es wie anderswo in Europa jedoch an Kohärenz und Kohäsion mangelt. Tatsächlich besteht ein Wettbewerb untereinander, und Kooperation im eigentlichen Sinne findet nicht statt. Jedes Subsystem verfügt über eine eigene Infrastruktur bei Mitteln und Instrumenten, Forschungskapazitäten und fachlicher Unterstützung. Verschiedene *Modelle* zur Antizipation und zur Bedarfsanalyse bestehen gleichzeitig, denen jeweils einige grundlegende methodologische Defizite in Zusammenhang mit der Schwäche der statistischen Daten, systematischen Bezugsrahmen und terminologischen Werkzeugen sowie das Fehlen von empirischen oder pragmatischeren und qualitativen Annäherungsweisen an Berufe und Qualifikationen gemein sind. Die Sozialpartner beteiligen sich in ungewöhnlich starkem

26 BEST COPY AVAILABLE

Maße an allen politischen Aktivitäten und an Bildungs- und Ausbildungsfragen. Das österreichische Modell der Teilnahme an sozioökonomischer Politik führt jedoch nicht zwangsläufig zum notwendigen Grundkonsens über mittel- und langfristige Entwicklungen. Selbst die unterstützenden Einrichtungen und Selbständigen kooperieren nicht, wenn sie nicht dieselbe Farbe haben. Die österreichischen Akteure importieren keine wesentlichen Kenntnisse und Erkenntnisse ihrer Nachbarn über Kompetenz- und Berufsentwicklungen, und wenn doch, dann dauert es häufig viele Jahre, bis sie dieses Wissen in dem jeweiligen Subsystem umsetzen.

13. ***Portugal*** hat in gewissen Maße und mit wenigen Einschränkungen ähnlich wie Irland große Fortschritte bei der Entwicklung der Bildungs- und Ausbildungsangebote auf allen Ebenen gemacht. Das Land hat spät begonnen, jedoch effiziente Schritte in Richtung auf eine umfassende Erneuerung der einschlägigen Infrastruktur unternommen. In der Zwischenzeit wurden die Forschungs- und Untersuchungskapazitäten zur Analyse von Trends neu eingerichtet oder vergrößert, was eine Fülle von Nachweisen und wesentliche Unterstützung politischer Entscheidungen zu Folge hatte. Die Umsetzung geeigneter Politiken hinkt jedoch hinter den Forschungsergebnissen hinterher. Dies mag eher auf einen Mangel an Humanressourcen bzw. interessierten und professionellen Akteuren als auf zu knappe Mittel – die vor allem aus den Europäischen Fonds zur Verfügung gestellt werden – zurückzuführen sein. Das Problem scheint in Portugal so mehr als in jedem anderen Land der Europäischen Union in der Schwierigkeit zu liegen, die Erkenntnisse auf das praktische Berufsbildungsangebot zu übertragen. Es fehlen Lehrer und Ausbilder, örtliche Körperschaften und Hochschulen sowie Unternehmen, die hier einen aktiveren Part übernehmen könnten. Diese Situation kann sich im Laufe der Zeit ändern, wenn das Wirtschaftswachstum in dem heutigen Maße anhält und sich die Investitionen in Bildung und Ausbildung auszahlen.

14. In ***Finnland*** wurden kürzlich eine Vielzahl von unterschiedlichen Initiativen zur Erforschung, Entwicklung und Planung von Angeboten vor allem auf lokaler und regionaler Ebene mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds ergriffen. Die Entscheidungsträger auf nationaler Ebene scheinen jedoch über diese Dezentralisierung besorgt, der es angeblich an Koordination und Kohärenz mangelt. Die Notwendigkeit eines nationalen Netzes dieser Initiativen, institutionellen Bemühungen und der Verbreitung der Ergebnisse wurde betont (S. 144).

15. In ***Schweden*** werden antizipatorische Studien und Forschungsarbeiten vor allem auf nationaler oder lokaler Ebene durchgeführt. Was fehlt, sind Untersuchungen auf regionaler Ebene, und nicht so sehr auf lokaler Ebene, die in zunehmendem Maße zum wichtigen Schauplatz der Zusammenarbeit zwischen dem Bildungs- und Ausbildungssystem und den Unternehmen wird. Ganz allgemein scheint es, dass die jeweiligen Bemühungen in Schweden niedrige Priorität besitzen, da die Nachfragestruktur vor allem von der individuellen Nachfrage und den Präferenzen der Auszubildenden abhängt.

16. Die Autoren des Berichts über ***Großbritannien*** befürworten eine langfristigere Strategie bei der Untersuchung und die stärkere Einbeziehung von Aspekten des lebensbegleitenden Lernens, z.B. von verschiedenen Bedürfnissen in unterschiedlichen Lebensabschnitten des Auszubildenden. Die Umstände, unter denen Qualifikationen mehr oder weniger erfolgreich sind, bedürfen weiterer Untersuchung. Der Schwerpunkt sollte auf der Verbesserung der eher niedrigen Qualifikationen bei der erwachsenen Bevölkerung im Vergleich zu anderen Ländern im Hinblick auf berufliche Qualifikationen auf der unteren Ebene liegen (S. 160).

6. Anhang II

6.1 Auszug aus Cedefop, Sellin, B.: "Europäische Trends in der Berufs- und Qualifikationsentwicklung", Thessaloniki, 1999, Band I, Kapitel XV, S. 51 ff. "Zukunftsträchtige Berufs- und Ausbildungsprofile"

Vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Trends und der beschriebenen Entwicklung der Berufs- und Qualifikationsanforderungen stellt sich nicht nur die Frage nach deren allgemeinen Charakteristika, wie technisch-fachliche Anforderungen, Wissenskategorien, soziale Kompetenzen, sprachlich-kommunikative Fertigkeiten und nach der Methodenkompetenz, sondern es stellt sich auch die Frage, ob die methodischen und institutionellen Werkzeuge und Instrumente, um die laufende Fortschreibung und Erneuerung der Berufs- und Ausbildungsprofile ganz konkret sicherzustellen, ausreichend sind, oder ob völlig neue Wege beschritten werden müssen. Solche Instrumente bestehen in den meisten Mitgliedstaaten durchaus, sind aber häufig nicht transparent oder in einer Weise formalisiert, die den heutigen Anforderungen nicht mehr genügen dürfte. Sind sie verbesserungsbedürftig und welche Aufgaben sollten sie wahrnehmen und wie können die Ergebnisse entsprechender Forschungs-, Studien- und Beratungseinrichtungen rascher und effizienter in die Politik und Praxis der Mitgliedstaaten eingebracht werden?

Schlüsselkompetenzen, extrafunktionale Fähigkeiten, Transferfähigkeiten, kontextabhängiges Erfahrungswissen (tacit knowledge) können vielfach nicht weiter operationalisiert werden und bleiben notwendigerweise relativ abstrakte Größen ([16]). Viele dieser wiederholt genannten Kompetenzen kann man auch als *personal skills* bezeichnen, Persönlichkeitsmerkmale, die frühere Grundtugenden wie Fleiss, Ordentlichkeit und Pünktlichkeit, welche zu Zeiten des Taylorismus besonders gefragt waren, zwar nicht grundsätzlich ablösen, so doch in ihrer Wertigkeit hin zu Kategorien wie Kreativität, Initiative, Kommunikationsfähigkeit und sozialer Kompetenz verschieben, die neben die fachlichen Fertigkeiten *technical skills* treten und zunehmend in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit rücken. Schließlich werden vielfach darüberhinaus bestimmte Zusatzqualifikationen verlangt wie z.B. einschlägige Sprachkenntnisse, Auslandserfahrung und Ergänzungsstudien wie z.B. im Bereich der Wirtschaftskunde bei Technikern, der Elektronik und Informatik bei Maschinenschlossern etc.

Es gibt aufgrund der Fortschritte in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, in der Bildungs- und Berufsbildungsforschung sowie aufgrund des objektivierbaren Wissens und ihrer Erfahrung der Berufstätigen in den entsprechenden Bereichen selbst eine Fülle von Informationen und Kenntnissen über den Stand und die Entwicklung konkreter Berufs- und

---

([16]) Vgl. das Arbeitsglossar zu diesen Begriffen in Band III

Bildungs- bzw. Ausbildungsanforderungen in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen. Dieser Sachverstand wird auch in den meisten Ländern mehr oder minder regelmäßig und systematisch gesammelt und nutzbar gemacht für die Entscheidungsträger in Bildung und Berufsbildung ([17]). Leider geschieht dies jedoch meist nur sporadisch, nicht immer sehr professionell und vor allem: die Ergebnisse liegen oft nicht zur rechten Zeit am rechten Ort vor. Der Transfer zwischen der Forschung und den Experten einerseits und der Politik und Praxis andererseits funktioniert nicht immer, die Kluft zwischen Theorie und Praxis scheint manchmal unüberbrückbar. Gerade in der Berufsbildung ist Forschung häufig interessengeleitet, anwendungsorientiert und hebt auf kurzfristige Resultate ab. Methodologische und Grundlagenforschung kommen meist zu kurz. Die Vielfalt der sich auf diesem Gebiet tummelnden Disziplinen und die Konjunkturen bzgl. bestimmter Fragestellungen lassen die Entwicklung einer Berufsbildungsforschungskultur und Professionalisierung der Forschung schwierig erscheinen. Und doch ist eine solche Entwicklung angesichts der immer komplexer werdenden und sich ständig verändernden Zusammenhänge dringend erforderlich, in deren Rahmen sich die Berufsbildung als ein zunehmend bedeutender ökonomischer, kultureller und sozialer Faktor einfügt.

Die ständige Beobachtung und Analyse von Trends in der Berufs- und Qualifikationsentwicklung, von sich immer rascher wandelnden Berufs- und Ausbildungsanforderungen und deren Vorhersage bzw. Antizipation wird immer wichtiger, um die notwendige ständige Anpassung und Erneuerung von Bildungs- und Berufsbildungsangeboten und -systemen in den Mitgliedstaaten, in der Europäischen Union und in Europa insgesamt leisten zu können.

Reichen hierfür die bestehenden Anstrengungen, Ansätze, Methoden und Institutionen im Lichte der Entwicklung hin zur Informations-, Kommunikations- und Wissensgesellschaft und angesichts der Internationalisierung? Wenn nein, wie sollten und könnten diese Instrumentarien ausgebaut oder erneuert werden?

Die wachsende Notwendigkeit Innovationen effizienter vorzubereiten, rascher umzusetzen und zu bewerten; die Dringlichkeit, den Wandel in Beschäftigung und Bildung/Ausbildung zu begleiten und ggf. zu beschleunigen, lassen die Frage in den Mittelpunkt treten, mit welchen Methoden, Werkzeugen bzw. Institutionen solche Trends laufend untersucht und ausgewertet werden sollen, in welchem Rhythmus, in welcher Kontinuität und mit welcher Methodik sie durchzuführen und schliesslich mit welcher Wirkung auf Politik und Praxis sie idealiter auszustatten sind.

Im wesentlichen lassen sich vier verschiedene Niveaus solcher Qualifikations- und Funktionsanalysen unterscheiden:

([17]) Vgl. hierzu insbesondere den Beitrag von Kirsch/Verdier in Band II

1. *Untersuchung von arbeitsplatzspezifischem Qualifikationsbedarf (skill needs analysis) auf der Ebene der Unternehmen* selbst und zwar durch Interviews in den Betrieben: Unternehmer, Manager, Betriebsräte und Arbeitnehmer (Fachkräfte) werden unmittelbar befragt und Betriebsabläufe bzw. Arbeitsplatz- bzw. Funktionsanalysen in Beziehung gesetzt zu den vorhandenen und wünschbaren Qualifikationen. Dies ist ein eher technokratischer und auf vorwiegend fachliche Kompetenzen abhebender Ansatz. Er dient i.d.R.den Unternehmen zur Entwicklung der Personaleinstellungs- und -Beförderungspolitik. Darüberhinaus können wichtige Technik-Entwicklungen in ihren Konsequenzen für die Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation einerseits und die betriebsbezogenen Bildungs- und Berufsbildungsangebote andererseits eingeschätzt werden. Diese Ebene der Bedarfsuntersuchungen ist im wesentlichen ein Feld für Industriesoziologen und Betriebswirtschaftler ([18]).

2. *Die Untersuchung über einzelne Berufe bzw. von eng umgrenzten Tätigkeitsfeldern* für die eine oder andere Berufsgruppe: z. B. die Holzbe- und verarbeitung oder die glasverarbeitende Industrie, das Druckerei- und Verlagswesen, d.h. für klar abgrenzbare Sektoren und Berufsfelder. Hier sind Fachleute, z.B. Ingenieure und Wirtschaftswissenschaftler, ganz unterschiedlicher Prägung tätig, denn diese Tätigkeit setzt eine intime Kenntnis des Fachs und der Berufsanforderungen voraus ebenso wie die Kenntnis berufs- und branchenspezifischer Technik-Entwicklung im geschichtlichen Verlauf. Neben Fachfragen spielen hier Fragen der kulturhistorisch und korporatistisch tradierten Abgrenzungen der Berufe und Berufstätigkeiten untereinander eine Rolle. Diese Untersuchungen haben sowohl eine technische als auch eine sozialhistorische und wirtschafts- bzw. berufspolitische Dimension.

3. *Vergleichende Qualifikationsanalysen quer zu Berufen und Berufsgruppen bzw. Qualifikationsanalysen auf sektoraler und Branchenebene*, auf der Ebene von Regionen oder ganzer Mitgliedstaaten, in denen quer zu Einzelberufen und -arbeitsplätzen bzw. Unternehmen die Spezifika für ein ganzes Cluster von Berufs- bzw. Tätigkeitsfeldern erhoben werden und zwar in all ihren Facetten: fachliche, allgemeine und persönliche Merkmale, zusätzliche Qualifikationsanforderungen etc.. Die Überschneidungen zwischen den Tätigkeitsfeldern der Berufstätigen, ihre wechselseitige Substitution bzw. Substituierbarkeit, ihre Zusammenarbeit untereinander und ihre jeweils spezifischen Abhängigkeiten werden hier ebenso herausgearbeitet wie die unter dem vorigen Punkt genannten Kategorien. Bildungs-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler sind in diesem Feld bevorzugt tätig, sie stützen sich dabei auf soziologische und systemtheoretische Ansätze bzw. auf sozialpsychologische Kategorien. Diese Untersuchungen dienen der Entwicklung neuer Bildungs- und Ausbildungs- bzw. Weiterbildungsangebote auf Branchen- und regionaler Ebene, für ganze Systeme oder Teilsysteme der Berufsbildung und zielen auf deren Anpassung an sich ändernde Herausforderungen in technischer, sozialer und kultureller Hinsicht.

([18]) Vgl. die Kritik an den im Vereinigten Königreich angewendeten Funktionsanalysen zur Bestimmung der Berufsqualifikationen bei Konrad in Band II

4. *Qualifikationsanalysen auf gesamtgesellschaftlicher und Makroebene*: Diese Analysen versuchen Trends in der Entwicklung von Angebot und Nachfrage nach Berufen und Qualifikationen auf nationaler und insbesondere europäischer/internationaler Ebene aufzuzeigen, ihre Entwicklung vorherzusagen und/oder verschiedene Scenarios bzw. Strategien für alternative Entwicklungen zu erarbeiten. Die Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung des entprechenden Landes oder Wirtschaftsraums stehen dabei im Zentrum des Interesses und die Frage, ob und inwieweit die entsprechende Gesellschaft wettbewerbsfähig ist, Entwicklungen verschlafen hat oder in gewissen Bereichen einen Modernitätsrückstand aufweist. Für die Politik der Mitgliedstaaten und der EU insgesamt spielen solche Untersuchungen in Zeiten der Internationalisierung und des wachsenden Wettbewerbs eine zunehmend grosse Rolle ([19]). Während sie früher, als die Systeme von Bildung und Ausbildung sich kaum bewegten, nur selten konkrete praktische Auswirkungen hatten, wie dies in den letzten 20 Jahren in der EU m. E. der Fall war, so scheint derzeit die *Konjunktur* für solche umfassenderen Qualifikationsuntersuchungen bezogen auf ganze Volkswirtschaften und auch quer zu diesen wieder anzusteigen. Die gegenwärtigen Herausforderungen veranlassen wohl die Mitgliedstaaten wieder stärker über den eigenen Tellerrand zu schauen, wie dies in Zeiten von Umbrüchen in periodischen Abständen auch früher immer wieder einmal der Fall war. Solche Untersuchungen werden ohne einen Blick über die Grenzen und ohne eine vergleichende bzw. europäische Dimension immer seltener. In diesem Feld sind insbesondere Politikwissenschaftler, Bildungsökonomen und Arbeitsmarktforscher aktiv, die die Wirkung bestimmter Massnahmen auf Zielgruppen, Branchen und Berufe im Lichte der technologischen, sozialen und kulturellen Herausforderungen messen, neue Maßnahmen entwickeln helfen und bei Systemänderungen in Bildung und Berufsbildung incl. Weiterbildung mitwirken. Aussagen über konkrete Anforderungen bleiben hier notwendigerweise relativ abstrakt. Sie sind i.d.R. zu ergänzen durch oder in Beziehung zu setzen zu Analysen wie sie unter 2 oder 3 Erwähnung fanden.

Wenngleich in mehr und mehr Mitgliedstaaten solche Instrumente in den letzten Jahren entwickelt wurden - Forschungs- und Entwicklungsinstitute, Beratungs- und Informationseinrichtungen auf Sektor- und Regionalebene wurden in vieler Hinsicht und im Auftrag von Politik und Verwaltung tätig - so ist doch nicht immer sichergestellt, daß die Ergebnisse ihrer Bemühungen auch in die Politik und Praxis einfließen. Die Kluft zwischen Theorie und Praxis, zwischen den Berufsbildungsexperten und -praktikern, den Forschern und Anwendern ist noch beträchtlich und ist dringend zu überbrücken, möchte man den Innovationsprozeß beschleunigen und effektivieren ([20]).

Die Politiker und Praktiker suchen häufig verzweifelt nach eindeutigen Hinweisen und konkreter Beratung, um die Dinge voranzubringen. Die Untersuchungsstätten kommen leider häufig zu spät oder sind mit ihren Ergebnissen nicht konkret genug. Sie beziehen die Nutzer

---

([19]) Vgl. van Wieringen in Band II zur Scenario-Methode

([20]) Vgl. die Untersuchung zur Wirkung von Studien über die Berufsentwicklung im Rahmen des Ciretoq-Netzwerks von Hansen et al

ihrer Ergebnisse nur selten in ihre Hypothesenbildung mit ein und geben ihnen nur wenig Chancen, die geleistete Arbeit kurz vor und nach deren Abschluß zu bewerten und zu kommentieren. Die Entwicklung einer echten Berufsbildungsforschungskultur und -agenda bleibt noch zu leisten ([21]).

Obwohl viel Geld von seiten der Auftraggeber auch und gerade von seiten der europäischen Ebene fließt, stehen die bei den Untersuchungen angewendeten Methoden und Ergebnisse nicht immer auf sicheren Füßen. Dies liegt ebenso an der unzureichenden Erfahrung und Kompetenz mancher Fachleute wie an der mangelnden Kontinuität in der institutionalisierten Forschung. Die Verbindung zur Grundlagenforschung und universitären Forschung ist in der Berufsbildungsforschung nicht immer gegeben; der Einsatz von privaten Consultants, die den Anforderungen nicht gewachsen sind, ist mit verantwortlich für unbefriedigende Ergebnisse. Die notwendige Kontinuität und Professionalität lässt sich so nicht entwickeln. Hier bleibt viel zu tun, um die Voraussetzungen für die Berufsbildungsforschung zu verbessern und die Politikberatung zu effektivieren und zwar auf allen genannten Ebenen und in so gut wie allen Mitgliedstaaten.

Notwendig ist eine koordinierende Forschungsfördereinrichtung bzw. ein Berufsbildungsforschungsinstitut auf nationaler Ebene und eine dezentrale Struktur von regional und sektoral verankerten Forschungsstätten, um die Informationen bzw. das Wissen und den Sachverstand zentral sammeln, verwerten und verbreiten zu können und die Erkenntnisse ebenso 'top down' wie 'bottom up' fliessen lassen zu können und zwar in einer prozeßbegleitenden, transparenten und kontinuierlichen Weise.

Die dezentralisierte Struktur sollte sowohl eine sektorspezifische als auch regionalspezifische Dimension aufweisen. In beiden Strukturen, bei den zentralen und bei den dezentralen, sollten die zuständigen öffentlichen Stellen/Ministerien und Gebietskörperschaften der Bildungs- und Arbeitsverwaltung ebenso vertreten sein wie die der Sozialpartner und deren Sektororganisationen bzw. Berufsverbände und Gewerkschaften. Zusätzlich sollten Experten, Lehrer und Ausbilder, Inspektoren und Berufsberater bei der Orientierung der Untersuchungen und der Verwertung bzw. Verbreitung mitwirken. Die Produkte dieser Einrichtungen sollten einer breiteren Öffentlichkeit oder zumindest der Fachöffentlichkeit zur Verfügung gestellt werden.

Hauptergebnis dieser Untersuchungsinstrumente und -Mechanismen sollte ein Prototyp eines Profils sein, oder mehrere alternative Vorschläge für künftige Berufs- und Ausbildungsprofile, d.h. eine Beschreibung der wesentlichen Berufs- und Ausbildungsanforderungen aufgrund aktueller und vorhersehbarer sozio-ökonomischer

---

([21]) Vgl. Beiträge von Kuhn/Schulte und Ant/Kintzelé in Band II

Bedürfnisse und Kenntnisse vor dem jeweiligen regionalen ([22]) und sektoralen Hintergrund.

Eine solche Beschreibung sollte unter Konzentration auf technisch-fachliche Kompetenzen - d.h. die für einen bestimmten klar umrissenen Aufgabenbereich und in Befähigungen ausgedrückten ([23]) wesentlichen Kenntnisse, Fertigkeiten und ggf. Persönlichkeitsmerkmale - die folgenden Elemente enthalten:

Vorschlag des Cedefop für die Beschreibung von Berufs- bzw. Ausbildungsprofilen

a) Allgemeine Beschreibung des Aufgabenbereichs

b) Beschreibung des sozio-ökonomischen und sektoralen Rahmens, in den sich das Profil einordnet

c) Spezielle Rahmenbedingungen unter denen die Berufsausübung erfolgt: z.B. gesetzliche, arbeitsschutzrechtliche und/oder ökologische Voraussetzungen

d) Auflistung der Kenntnisse, Fertigkeiten und ggf. Persönlichkeitsmerkmale (Kompetenzen), die hauptsächlich für die Verrichtung der Aufgaben erforderlich sind.

e) Besondere intellektuelle und physische Anforderungen

f) Überschneidungen bzw. Verbindungen mit anderen Berufs- und Tätigkeitsbereichen, Substitutionsmöglichkeiten mit anderen Berufen bzw. Berufsprofilen u.a.m.

g) Typische Berufsverläufe und absehbare Berufsaussichten

Die in den beteiligten Regionen/Staaten üblichen Zugangswege zu dieser Berufstätigkeit in Form einer bestimmten Vorbildung/Zertifizierung/Akkreditierung und/oder Berufspraxis bzw. -erfahrung sollten ebenfalls beschrieben werden.

Am Prozeß der Erstellung solcher Berufs- und Ausbildungsprofile sollte eine ganze Reihe von Akteuren beteiligt werden; Fachleute und -wissenschaftler sowie Sachverständige aus der Berufspraxis sollten auf der Basis von klaren Vorgaben der Politik und der Sozialpartner eine Bestandsaufnahme machen und den oder die Prototypen für Profile erstellen; Delegierte von Berufs- und Arbeitgeberverbänden einerseits und von den zuständigen Gewerkschaften bzw. Fachverbänden andererseits sollten in der Folge an ihrer Diskussion und Verabschiedung teilhaben, bevor staatlicherseits diese Profile für allgemeinverbindlich erklärt bzw. entsprechende Verordnungen oder sonstige Regelungen erlassen werden. Hierbei ist es besonders wichtig, ein Kräftegleichgewicht herzustellen und zwar unter Gewährleistung

---

([22]) Der Begriff der Region wird hier verstanden als Oberbegriff für geo-politische Verwaltungseinheiten: dies kann je nach institutionellen Voraussetzungen die sub-nationale, nationale oder übernationale (europäische) Ebene sein.

([23]) *Das savoir faire oder die skills, vgl. auch das Arbeits-Glossar in Band III*

transparenter Verfahrensweisen zwischen den Fachleuten und der Verwaltung einerseits und den stärker interessegeleiteten Delegierten der Verbände andererseits.

Viele Mitgliedstaaten haben zu diesem Zweck spezifische Forschungs- und Entwicklungsorganisationen als dem zuständigen Ministerium nachgeordnete Dienststellen eingerichtet, sei es auf interprofessioneller Ebene oder auf der Ebene von Berufsgruppen oder Branchen. Bestimmte Berufs- und Fachverbände bzw. Branchen- oder Regional-Organisationen haben eigene Entwicklungsstäbe, Stiftungen oder Institute unter Beteiligung von Arbeitnehmervertretungen bzw. Gewerkschaften in Form gemeinnütziger Vereine oder privatrechtlichen Betrieben mit oder ohne staatliche Förderung eingerichtet Nicht in allen Mitgliedstaaten der EU, in allen Branchen und auf allen Ausbildungsstufen haben wir allerdings eine solche Infrastruktur. Hier ergibt sich ein vordringlicher Handlungsbedarf.

Bei aller Notwendigkeit einer breiten Abstimmung unter den Fachleuten und Verbänden, hat währenddessen die Politik und ihre Verwaltung das Sagen über die Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit, den Grad der Verbindlichkeit und den Anwendungsbereich für solche Profile. Sie haben die gesamt-gesellschaftlichen Interessen zum Tragen zu bringen und das Vordringen von Partikularinteressen so weit als möglich zu vermeiden.

Die Effektivierung und Beschleunigung der Arbeiten aller Akteure, ihre Wirkungsmöglichkeiten und ihre Relevanz für die Politik bleiben in allen EU-Regionen und Mitgliedstaaten noch zu verbessern, für alle Beteiligten transparenter zu machen und rascher in die Praxis von Erstausbildung und vor allem Weiterbildung umzusetzen. Auf die jüngeren Erfahrungen in den drei Ländern Vereinigtes Königreich, Frankreich und Deutschland auf dem Gebiet der Vorbereitung und Anwendung neuer Berufs- und Ausbildungsordnungen wird in einigen Beiträgen in Band II eingegangen ([24]). Besonders aufschlussreich ist dabei der Beitrag von Kirsch/Verdier über den von ihnen durchgeführten deutsch-französischen Vergleich der entsprechenden Gepflogenheiten.

Beide Ansätze haben ihre jeweils spezifischen Defizite: Der eher *neo-korporatistisch* geprägte deutsche Ansatz, bei dem die Verbände und Sozialpartner sich i.d.R. einigen *(müssen),* bevor die Politik und Verwaltung entsprechende Normen erläßt und der eher *technokratische,* durch Fachleute und die Minsterialverwaltung dominierte französische Ansatz, bei dem zwar die Verbände konsultiert aber nicht unbedingt in die Entscheidung einbezogen werden.

Abgesehen von dem Ansatz des Vereinigten Königreichs, dessen Defizite angesichts der bestehenden Herausforderungen in jüngster Zeit zu Vorschein traten ([25]), bestehen die Defizite in Deutschland darin, daß man sich trotz offensichtlichem Handlungsdruck nicht immer einigen kann und deshalb öfters nichts oder nur Halbherziges geschieht; und in

---

([24]) Vgl. Beiträge von Konrad einerseits und Kirsch/Verdier andererseits in Band II

([25]) Vgl. John Konrad (Band II) der davon spricht, daß der britische Ansatz zur Defintion von national qualifications zu mechanistisch, zu sehr auf rein fachliche Aspekte begrenzt und dadurch 'fehlerhaft' war. Dieser Ansatz wird derzeit revidiert.

Frankreich scheinen sie darin zu bestehen, daß von seiten der Politik und Verwaltung eher ein gewisser Aktionismus vorherrscht, der in der Berufs- und Ausbildungspraxis nur wenig Grundsätzliches verändert, denn die Verbände und Unternehmen konterkarieren das Verwaltungshandeln häufig dadurch, daß sie die so verordneten neuen Berufs- und Ausbildungsprofile bei ihrer Personalpolitik und bei der betrieblichen Arbeitsorganisation kaum berücksichtigen ([26]).

Wahrscheinlich liegt die Lösung darin, daß man die Mechanismen und Institutionen wie oben angeführt effektiviert, transparenter macht und ihre Arbeitsweise auf fachlich-wissenschaftlicher Grundlage und auf der Grundlage eines offengelegten Interessenausgleichs mittel- und langfristig tragfähiger gestaltet. Ein Mischsystem, das zwischen dem deutschen und dem französischen System zu vermitteln sucht, könnte für Europa, seine Mitgliedstaaten und Regionen bzw. Branchen das Geeignetste sein. Jedes Land, jede Region und Branche hat dabei allerdings die je spezifischen, historisch und berufspolitisch entstandenen Ausgangsbedingungen angemessen in Rechnung zu stellen. Den Gefahren der Kurzatmigkeit, eines technokratischen Aktionismus' und des Vorpreschens von Vertretern partikularer Interessen, ist dabei genauso vorzubeugen wie einer zu starken Praxisnähe, die manchmal ohne mittelfristig tragfähige Konzepte - in wissenschaftlicher *und* in politischer Hinsicht - , daherkommt.

Die Anpassung und Verbesserung der Methoden und Instrumente zur fortlaufenden Analyse und Erhebung der Berufs- und Ausbildungsanforderungen stellt sich derzeit auf allen Ebenen: der lokalen, regionalen, sektoralen und nationalen bzw. europäischen Ebene; dies natürlich mit jeweils unterschiedlichem Abstraktionsgrad. Hierdurch sollen die Akteure, Entscheidungsträger und Praktiker informiert, beraten, und ggf. orientiert werden, mit dem Ziel, daß sie ihre Beschlüsse auf einer möglichst breiten und tiefen sowie fachlich-wissenschaftlich fundierten Grundlage treffen.

Die Berufs- und Ausbildungsprofile wandeln sich zwar immer rascher, dennoch benötigen die Lehrer und Ausbilder, die Eltern, Schüler, Lehrlinge und Studenten, die Berufsberater und Arbeitsämter relativ stabile Hinweise und Bezugsgrössen für gesicherte Trends und daraus abgeleitete Beschreibungen von Berufs- und Ausbildungsprofilen. Ihre Tätigkeit zeitigt wegen der Dauer von Bildungs- und Ausbildungsphasen erst auf mittlere und längere Sicht Resultate; sie benötigen deshalb Referenzdokumente, die für eine gewisse Zeit verbindlich sind und nicht in immer kürzeren Abständen obsolet werden.

Allerdings müssen die Untersuchungsinstrumente und -mechanismen ggf. dauerhaft den Prozess der Erneuerung der Curricula und Inhalte der Ausbildung begleiten. Sie sollten ein Frühwarnsystem bereitstellen, welches den Akteuren in ihrem jeweiligen Kontext Signale zu geben in der Lage ist, ob und wann sie sich auf den Weg machen müssen und sie in ihren alltäglichen Entscheidungen über das Was und das Wofür sie ausbilden unterstützt.

([26]) Vgl. Kirsch/Verdier in Band II

Eine wesentliche Rahmenbedingung ist währenddessen eine stärkere Professionalisierung und Instiutionalisierung der Berufsbildungs-, Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in allen Mitgliedstaaten. Die Hochschulen (Universitäten und Fachhochschulen) müssen sich der Berufsbildungs- und Weiterbildungsforschung stärker als bisher widmen, die Lehreraus- und -fortbildung von Berufs- und Weiterbildungslehrern und -ausbildern bleibt anspruchsvoller zu gestalten und auf eine eigenständige wissenschaftliche Grundlage zu stellen. Hierbei ist nicht nur die angewandte Forschung gefragt, vielmehr ist zur mittel- und langfristigen Sicherung und Fortschreibung des Erreichten auch die (Grundlagen-) Berufsbildungsforschung unter Bezug auf die Erziehungswissenschaften und die Wirtschafts-, Sozialwissenschaften sowie die Politikwissenschaften zu stärken ([27]).

([27]) Vgl. Grollmann, Philipp und Sellin, Burkart: *Zum Stand der (Vergleichenden) Berufsbildungsforschung in der Europäischen Union*, in Cedefop/DIPF (1999): Vergleichende Berufsbildungsforschung in Europa, Ansätze, Politikbezüge, Innovationstransfer, (in Vorbereitung)

Anticipating occupational and qualificational developments

Recommendations and conclusions based on a review of recent innovations in methods and instruments applied in the European Union

Contents

Introduction 3

1. Context and outcomes of the review 5
2. Main challenges for systems and provisions 7
3. New and widened tasks of anticipating tools and instruments 11
4. Recommendations and conclusions 13
5. Annex I 19
   - 5.1 Specific conclusions arising from individual country reports as well as from parallel Cedefop work on more recent developments in the respective country 19
6. Annex II 25
   - 6.1 Extract of Cedefop, Sellin, B. : European trends in the evolution of occupations and qualifications; volume I, chapter XV. pp. 49, Thessaloniki, 1999: "Occupational and training profiles with a promising future" 25

Introduction

This contribution ([1]) was first elaborated to back the deliberations of the participants in the Cedefop conference on innovations in Brussels at the end of June 2000 and is intended to draw together the main outcomes of the survey launched in 1999 in relation to (i.) its ***Ciretoq-network*** ([2]) on research concerning trends in occupations and qualifications and (ii.) its ***Innovations in VET*** project: The review ([3]) and outcomes want to reinforce Cedefop's efforts to develop a typology for observing innovations as well as to launch initial recommendations or conclusions standing on their own feet on the matter of anticipation. *Anticipation* in that context is being undestood as the way, tools and iunstruments by which institutions and competent bodies try to cope with new challenges to education and training arising from changing socio-economic demands and requirements.

This paper wants to propose on behalf of Cedefop's final recommendations and conclusions on the topic of anticipation, which are mainly addressed at stakeholders, policy makers and actors in the field of VET-development. The full report assists the ongoing decision making process on how to improve the tools and instruments for research, development and planning of VET provisions in the light of present and future challenges. It should assist Cedefop and the major training research and development organisations in the Member state to better identify priorities for actions in this important field of educational and training policy.

The whole work delivers an overview and complements former activities of the network Ciretoq on Trends in occupations and qualifications which were documented in three volumes published in 1999 and 2000 in English, French and German. The implementation of these recommendations could, on the respective levels of intervention, substantially contribute to an improvement of methods and procedures within this important educational and social policy domain.

([1]) Written by Burkart Sellin, Cedefop Project Manager.

([2]) Ciretoq: *Circle for research on European trends in occupations and qualifications*, a network launched by Cedefop in 1995.

([3]) Cedefop (2000): *Anticipation of Occupation and Qualification Trends in the European Union, Innovations for effective anticipation of qualification and competence trends and the adaptation of VET provision in Member States*, published as a PDF file on Cedefop's home-page www.cedefop.eu.int (edited by Burkart Sellin), Thessaloniki.

1. Context and outcomes of the review

As can be seen from the report: ***in recent years major reforms have taken place in most Member States in view of either renewing existing institutions, instruments and methods concerned with anticipating occupational and qualification developments or by establishing completely new tools and organisations,*** this mainly in order to strengthen both:

- the observation and surveying of new developments in occupations, qualifications' and/or competences on regional, sectoral or national levels, while at the same time take into account the international and European (comparative) dimension, and
- the establishment of permanent platforms and networks between actors and stakeholders, including social partner representatives, which assist the decision makers in the (re-) definition of occupations and qualifications in the light of new developments and challenges as well as in the relevant adaptation of VET-programmes and provision.

The attention given to this topic was strengthened in the second half of the 90's by the ***Leonardo da Vinci Programme*** on VET, which retained this topic as one of its main policy priorities and also by parallel efforts of the ***Structural Funds*** and linked initiatives like ***Adapt*** and ***Employment,*** which both launched pilot projects and studies about this issue. Cedefop was invited in early 1999 to reinforce the efforts of the Commission, to review the overall developments in the Member states and to deliver a European overview to assist the Commission in assessing the results of these programmes and projects.

Cedefop was further invited to elaborate proposals and recommendations in order to advise Member States and the European Commission on future policies and innovations upon this important issue, which may be promoted by the competent bodies and stakeholders or actors and decision-makers at the respective levels. Thus, this paper responds to and concentrates on this final task.

The main philosophy behind the effort to draw recommendations and conclusions is further explained below. The other argument is linked to more recent efforts of the EU in terms of establishing a common employment strategy, a European space for qualifications, and a transparency in qualification and certification systems as well as structures for the further promotion of the free movement of labour and mutual recognition of their qualifications . Elements on both, the employment strategy and the transparency approach, will not be repeated here; they can be retained from other evidence and publications of the European Commission and/or Cedefop.

2. Main challenges for systems and provisions

An efficient and effective matching of supply and demand in VET is a well-known problem; it is of permanent concern to experts and actors in education and VET, as well as in economic and employment policy making. Nobody has a definitive answer on how to address this problem. However, all are striving for progress and to find a solution to this important matter.

A whole range of factors influence the highly complex link between the preparation and delivery of education or training qualifications and socio-economic demands; some of the most important factors are:

- demographic developments;
- social, cultural or contextual factors influencing the individuals' choice patterns, attitudes and motivation;
- female participation in education/training and employment (gender question);
- degree of migration and mobility of skilled or unskilled labour;
- regional factors: e.g. bigger agglomerations/cities or country side, old industrial structures or structures marked by the new (service) economy;
- labour and qualificational demand of businesses linked to existing company structures and work organisations on regional, sectoral or national level;
- technological innovations, and more especially the introduction of new information and communication techniques and their application;
- new (macro-economic) developments, e.g. huge government (including EU-funds) investments in certain areas, governmental R&D programmes, regional development activities etc.;
- ecological investments and respective regulations, changing work safety and health provisions, consumer protection regulations concerning goods and services, etc.;
- internationalisation of the economy, international trade relations and competitiveness;
- development of education/training systems (initial and continuing) and public/private partnerships (alternance training schemes);
- balance between and/or mutual attractivity of general/academic versus vocational/technical education/training provision;
- transparency of (national) occupational classification and qualification systems, efficiency of guidance and counselling services etc.;
- speed and efficiency in transferring know-how from research and professional evidence into adapting VET provision.

Outcomes of educational and VET-research, while were undertaken since the early Sixties underline the mutual interdependancy between the demand of employment and labour systems, on the one hand, and the provision of education/training system on the other. Some

more recent studies state an increasing trend towards a strengthening of the influence of education/training provisions on the supply side for skills and the business or economical demand, which was supposed to dominate in the past. Nowadays , however, we can no longer suppose that the link between education and employment is one-dimensional, namely leading from labour demand to a more or less direct response in the supply of skills and qualifications.

The main challenge to any system steering the match of supply and demand in occupations and qualifications is the increasing acceleration of change which concerns mainly the following factors: Changes in attitudinal patterns linked to fashions, modes and socio-cultural dimensions or contexts; changes in technological, communication and work organisational patterns; changes in behavioural attitudes linked to family building and lifestyles, sharing responsibilities between males and females concerning child care and education and changes in relation to new forms of (flexible) work, e.g. tele-work and part-time or occasional work etc.

Nowadays, the matching of supply and demand for qualifications and the mastering of the trade-off between the economic (productivity, mobility, adaptability and flexibility of graduates) and social dimensions (prevention and combatting an exclusion or a marginalisation of certain target groups, increasing their employability etc.) in both education/training and employment policies is an increasingly complex issue. This fact in recent years may have provoked the establishment or renewal of respective institutions, instruments and methods. Policy makers and stakeholders need sound evidence before taking actions, that may have far-reaching socio-economic and cultural consequences within the respective context. A careful preparation, elaboration and implementation of such actions is an absolute must, if policy making in these crucial fields wants to saveguard its credibility and if political actions want to become effective and efficient. However, public administration, does not seem to possess all the professional know-how itself nor has the necessary political empowerment to implement the respective actions on its own. Therefore, administrations are involving professional bodies, unions and employer organisations as well as managers and teachers/trainers in order to develop the evidence further and to prepare, elaborate and implement respective outcomes. Public administrations are weakened on the other hand by substantial budget cuts and an increasing cost-benefit control exercised by the respective budgetary authorities. The growing international cooperation and exchange of products and services enabled by the new information and communication techniques lead at an additional weakening of (national) administrations and does underlign the necessity to involve more strongly all the players at the work place.

However, The most crucial challenge is linked to the ageing of the population in the light of demographic trends, which may put the socio-economic innovativeness and competetiveness into question in the medium and the long term. Initial education/training qualifications do no longer suffice, additional qualifications and competences linked to work and life experiences get more weight and have to be taken into account more systematically by both the companies and the social and political actors. Non-formal learning and work experience have to be better valorised and linked competences accredited by competent bodies in order to promote labour

and geographical mobility as well as individual careers.

In the light of guidance and counselling needs of young people, and increasingly also of older people, having to change their employment or to reorient their career, more detailed information is needed on job prospects and occupational trends in certain sectors, segments of the labour market and in specific regions. Lower and less skilled labour is actually under great pressure to participate in further training and lifelong learning in order to adapt to new requirements and to retain their employment. The demand in counselling and advice is increasing in times of: (i.) an increasing difficulty for young people to make the transition from school to work, (ii.) the increasing attitude of parents to encourage the best possible education/training for their children and (iii.) a marked evidence of companies recruiting people with higher education and training even for posts formerly not requiring highly skilled manpower. The respective guidance and counselling services need clearer evidence from surveying bodies and from professionals in order to execute their tasks more efficiently.

3. New and widened tasks of anticipating tools and instruments

The extension of tasks and the improvement of respective institutes, tools and instruments or even the creation of new ones for anticipating trends in occupational and qualificational developments was largely provoked by these challenges. Only a few countries do not possess relevant mechanisms. Some countries have a wide range of, sometimes even competing, instruments e.g. for looking at different levels of academic or professional/occupational qualifications and/or at different sectors, at different regions and individual professions. Other countries rely on private consultants or university institutes and researchers, others have a sophisticated set of public bodies covering sectoral and regional differences, or different levels of skills. Only a few countries have a unified and centralised body responsible for all aspects linked to occupations and qualifications of all kinds and at all levels. National administration (central government bodies or ministries) is not always fully responsible neither. In some countries, regional or even local authorities have a main responsibility for respective instruments and mechanisms and not central authorities. In other countries professional bodies or social partner organisations have some independance in undertaking actions and to set up institutions with or without the backing and/or financing of official bodies. Thus, the scenery is very different depending on each Member State's tradition, culture and institutional development. Given this, it is not productive to draw straight-forward conclusions about the best possible ***model*** appropriate for application in and by all countries on the European level. However, a closer cooperation and networking of actors as well as a profound pooling of their experience in this important domain lead at mutual enrichment and does intitiate or at least complement actions on the other levels.

Finally, a major problem addressed in the survey was the question of how to transfer the respective know-how and evidence arising from the surveys and research results into the contents, methods and qualifications delivered by educational and training providers, schools and colleges. The speed of transfer and its efficiency is a major issue in times of an increased competition, individualisation and decentralisation, on the one hand, but equally an increasing isolation and intransparency of courses and of (corporate) identities on the other. A lack of collaboration and networking between institutions and a lack of coherence between different tools and instruments can be observed.

Policy makers are quite often prepared to finance efforts in this field, but, do not always ensure the proper use of or participate in a wider discussion of the outcomes and their positive or negative consequences for education, training and employment. Insider and expert discussions predominate in this field where a debate with the wider public and with policy stakeholders and social aprtner organisations should take place before any implementation is envisaged. The media, newspapers and television should play a more pro-active role in transmitting messages to a wider audience in order to get a more inclusive debate.

4. Recommendations and conclusions ([4])

The recommendations and conclusions are drawn from evidence arising from a wide range of Cedefop-activities in recent years, but, are based mainly on the study launched in 1999 on methods and instruments for anticipating occupational and qualificational trends ([5]).

The following recommendations focus on policies and measures rather than techniques and methods as the recommendations on latter were already put forward in a recent Cedefop-publication, based on former work within its Ciretoq-network ([6]).

1. The ***trade-off between labour market or economic performance and concerns of equity and social cohesion*** should be made more explicit in designing and running respective institutions and mechanisms, occupational and training standards or profiles ([7]). Broad based comprehensive reforms and the advancement of a whole range of coherent innovations should be promoted rather than to concentrate efforts only on a few areas ([8]) in order to improve labour market performance.

Remark: Rather than concentrating at certain specific issues eg ICT, certain target groups, certain regions or sectors or levels of training only, the focus should be at socio-economic policies and contexts which ought to be made more sustainable in the medium and longer term and wherein these more specific objectives have an eminent place but are not looked at in isolation. The right policy mix when designing such tools and instruments is crucial.

2. ***The inclusion of both social partner organisations and professionals*** within the structure of such institutes is fundamental, although the respective structures and administrative procedures should be, at the respective level, properly controlled by parliaments and other controlling competent bodies in order to ensure a proper balance of inevitably conflicting (socio-economic) interests.

Remark: A new kind of partnership between and networking of actors is necessary for which common goals must be set by policy makers; their tasks and working methods have to be

---

([4]) These are not country specific, but do refer to the respective level within Member states or applicant states and not to the European level as long as this final is not made more explicit in the text, however, some country specific conclusions are presented in Annex I.

([5]) See Cedefop (2000) op. cit.

([6]) In the annexe we reproduce this chapter taken from Cedefop; Sellin, B.: European trends ... Volume I pp. 54 op. cit.

([7]) This is also a major outcome of Cedefop's surveys about scenarios and strategies for VET-system's development in 1999, an evidence which was already documented by OECD in 1994 in the framework of its jobs study conducted in 25 Member States under the auspices of its Economic and Development Review Committee. Most of the respective institutions have a rather economist bias and neglect the social-cultural dimension (see the Member states' reports in Cedefop (2000) op. cit. on anticipation).

([8]) See the OECD report's major conclusion.

properly clarified, in order to avoid that experts and insiders or particular interests become almighty. A wider policy debate on the outcomes of their gatherings and surveys involving all potential stakeholders and target groups has to take place before an actual implementation of the respective outcomes takes place.

3. ***A continuous and permanent effort to renew occupational profiles and standards*** of education and training should be ensured by the relevant institutions and mechanisms, but, the process of renewal has to be limited in time (1 year or 2 years for instance depending on the volume of tasks); it has also to be concise, transparent and effective once being launched. The outcome should be rapidly transferred into contents and methods of education/training and be applicable at least for a number of years (minimum five years) in order to avoid a too frequent change and to permit to properly verify the efficiency of the new standard or the respective occupational profile within the respective socio-economic context.

Remark: This may be seen as being in conflict with the recommendation made above, however, once the tasks and methods are porperly defined and the mandate and assignement for certain actions is given to experts, they should also be ensured that their working is having a chance for a rapid implementation and this despite changing priorities which may occur in the mean-time. This should also avoid that the „shorttermness" rules above the medium and longer term needs.

4. A ***permanent feedback between researchers and officials*** with practitioners, teachers, trainers and other professionals should be established and enable an ongoing verification of the adaptability and efficiency of the occupational and qualificational profiles or standards in actual practice; a more permanent labour market (occupational) research and observation system should be established to assist the decision makers in the appreciation of whether, when and how often, the profiles or standards would have to be renewed.

Remark: The tools and instruments and actors involved should be based into a more permanent working environment enabling a kind of seif- controlling and self-steering system with permanent feed-back and to permanently taking into account new knowledge and insight. Abrupt changes and innovations often have counter-productive effects on the education and training programming.

5. ***A transparent structure or framework of occupational and training standards and levels*** should be agreed at national level and in the medium term even on the European level, to

which all decentralised, local, regional and sector level efforts could refer to ([9]). Such frameworks are in the mean-time established in most European countries. However, they are at present too much biased against initial education and training programmes. In the contrary, they should enable to allocate both initial education and training qualifications and skills or programmes as well as qualifications delivered via lifelong learning or continuing education and training during adult and working life.

Remark: The International standard classification (ISCED) approved by UNESCO and other international bodies in 1997, does also refer mainly to formal education and training programmes and does not take into account lifelong learning and competences aquired by non-formal ways. The allocation of programmes to certain levels is done by national authorities without any checks and balances on the international level. A more credible european or international framework of qualification levels linked to clear procedures of allocation of qualifications may be necessary in the medium and longer term if the European qualification area should be made more transparent.

6. Universities and colleges should be strengthened in their ***research capacity*** and should permanently analyse those professional fields, for which their education wants to qualify: They should study more regularly the trends in occupational and qualificational developments, employment prospects, issues linked to work organisations and businesses and their training needs. A special effort should be made to improve and extend the initial and further education and training of technical and vocational teachers and trainers, industrial sociologists, educationalists and economists or professional engineers in view of studying skill developments and the matching problem and all factors mentioned under chapter II within the given context.

Remark: Only in a few countries does exist a VET-research culture and/or a specific VET-research discipline. However, this exists with the Educational Sciences and within other neighbouring disciplines eg Sociology, Economy, Psychology etc. VET is an overarching and inter- or multidisciplinary domain but did not succeed so far to become an independent research field in most European states. An effort should be undertaken to better qualify researchers, including those coming from neighbouring fields, in questions linked to VET-research and development. VET-Teachers and Trainers should also be better trained and this primarily in institutions which are integrated in or at least closely connected to Universities or colleges of Higher education.

([9]) Such framework levels could refer, if convenient ,to the European five-levels structure proposed by the Council in 1985 (see Council decision on the comparability of vocational qualifications from July 1985) and/or to the ISCED classification for comparing courses and study programmes. They exist in most Member States in order to make the systems of delivery more transparent in the respective country, as well as on the international level (see the expertise commissioned by Cedefop to CINOP/The Netherlands and to partner institutes in five Member states on *"European structures of qualification levels"*, to be published in due course by Cedefop and based on studies on recent developments in Germany, Spain, France, The Netherlands and the United Kingdom.

7. ***Sectorial and regional or even national and European scenarios and strategies*** for the promotion of VET in the medium and longer term should be elaborated by professionals and proposed to the policy makers and stakeholders (including the social partners) in order to improve and speed up their decision making process ([10]). The institutes and mechanisms available on occupational and training standards should promote such efforts.

Remark: Methodologies for scenario development are especially adapted to the needs of anticipating trends in VET-development: this on sector, regional and also at cross cultural levels. They permit to assess the potential impact of certain trends, their likelyhood and their importance for instance. The Delphy method of questioning experts in different rounds as well as benchmarking systems for comparing indicators and performances of systems and sub-systems of education and training are comparable tools for accompanying more specialised and in-depth research as well as for supporting wider policy debates.

8. ***A European network of institutes and bodies responsible for the technical/professional promotion of VET and more especially for the development of new occupational and training standards*** should be constituted, which may be moderated by Cedefop in order to enable mutual learning and exchange of experience, to launch joint ventures, sectoral studies and comparative surveys if these institutes and bodies do wish so. It could also launch more in-depth surveys using the Scenario method developped so far. The efforts in the framework of this network ought to be co-financed from national and European resources and should be focused on the promotion of comparative research and developmental efforts ([11]). It could also substantially back the social dialogue on the European level notably on the sector level and in view of certain occupations and professions marked by a high degree of European mobility (transport and building construction occupations, tourism and metal or engineering trades for instance).

([10]) Cedefop just finished a first phase of surveys linked to the issue of scenarios and strategies jointly with the European Training Foundation (see Cedefop/ETF report and synthesis on phase 1 in the respective window of Cedefop's homepage www.ETV.gr), which cover five EU Member States and five applicant countries from Central and Eastern Europe. The method applied and further developed within this important project could be transferred easily to other interested (sectioral and regional) levels within individual Member states.

([11]) If the interest in creating or establishing such a network is confirmed, a founding assembly should be convened in 2001 and a respective statute be proposed by a number of initiators. This network could also be promoted within the 2nd Leonardo da Vinci Programme, however, with an in-built participation of Cedefop (and ETF if interested). Cedefop's Management Board could take and forward a respective initiative to the European Commission and the Member states if convenient.

Remark: Cedefop actually wants to reorganise and further develop its services and links with major training organisations in Europe. An expertise is worked out on the kind of (additional or alternative) services it may deliver in the future and on the priorities of training organisations, which may be interested in the question of anticipating trends and/or in a closer cooperation in view of a wider VET-development. An internet-based subscription system for regular information and services as well as a Membership organisation for Training, Research and Development may be outcomes of this expertise and new Cedefop initiative. A major conference with such training organisations is being prepared and envisaged to take place in 2001.

9. ***This network or Membership organisation could permanently observe innovations*** and elaborate or renew methodological and technical tools and instruments, in view of surveying occupational developments and advising policy makers and practitioners about best practices and positive solutions. It could in a very pragmatic way assist the policy makers to better implement and assess their action plans and lobby in a higly professional way for improvements of systems and sub-systems of VET, in the light of the outcomes of a permanent observation system.

Remark: Observing and accompanying the implementation process of innovations is a huge task. Research and expertise should go into this field trying to analyse positive and negative effects innovations may have within either an overall socio-economic and/or a specific context (see also the first recommendation). Evaluative research could substantially back a self-controlling and -organised system by networking the actors and permanently enable an assessment of actors responsible for implementing innovations.

10. ***Instruments and tools on the regional, sectoral and local level should be enabled to deliver a factual basis to more central bodies and cooperative networks.*** Without a regional, sectoral and/or local instrument the necessary information pool and analysis would suffer also on higher levels of decision making. Longitudinal and empirical surveys could be launched with companies and certain target groups. The know-how of experts, teachers and trainers, managers and unionists as well as of participants in education and training, should be better explored; they do know quite well what is going on.

Remark: Without their explicit and implicit knowledge and know-how thorough investigations are rather impossible. Case studies, feasibility studies, pilot projects and the collection of good practices are tools and instruments, which ought to be applied more often on these levels. Their possibilities for transfer and/or wider application could be verified. On the shop floor or classroom level the evidence can be made much clearer than via desk studies and/or (virtual) networking of experts only.

BEST COPY AVAILABLE

11. ***Quantitative and empirical studies or statistical analyses should be more closely combined with intensive, holistic and qualitative surveys via interview and/or specific observation methods for instance.*** The struggle, which formerly existed between empiricists and qualitative researchers, seem to come to an end. They both realise that they have to cooperate together and to adapt their tools in the light of questions raised. The best results deliver a combination of both approaches.

Remark: This favours a new kind of teamwork building and a more inter- or multidisciplinary approach to VET-research and development.

12. ***The impact of VET Research and development for policy making and social partner's decision-making contents and procedures should be substantially improved.*** This presupposes a new kind of partnership and networking. However, the first have to link to the main concerns of the latter in a more effective and collaborative way, whereas the latter have to commit themselves to participating in the questioning of researchers and in discussing and promoting the outcomes of research into actual practice. The two worlds have still problems to speaking at each other. The splendid isolation of research is no longer tenable as is the negation of outcomes from policy makers and stakeholders, which are mainly concerned to managing day to day practice. The dissemination of research outcomes, their publication and diffusion must also be financed and not only the reporting as such. Research should be more client oriented and the delivery of results has to be speeded up in order to cope with the acceleration of change. However, this is not necessarily a plea against more fundamental research, which in some countries is by and large neglected. Media people and journalists have to be trained to better assist in building bridges between the two worlds.

Remark: Mediators or brokers are actually missing which could translate the very specialist language of experts and researchers into messages, which are understandable and convincing for the wider public. Especially in Europe in the multilinguistic context these mediators should play a substantial role, should themselves be multilinguists and flexible enough to looking beyond their own cultural context.

13. ***Early warning systems should be developed in order to assist policy makers in setting their priorities. Occupations and qualifications are a social construct and should be adapted to change constantly. However, for educational and training purposes certain stability within change is an absolute necessity as well.***

Remark: We ought to live for a certain while with this contradiction as long as the current paradigmatic change is going on. A new kind of stability within change has to be created eventually wherein the full participation of human beings in this change process is substantial. This in itself is a most important educational and training goal and leads back to the question of the trade-off between economic and social concerns underlined under point 1 of these recommendations. A new balance between social or cultural and economical or technical components of qualifications, between hard and soft skills will have to be established if we want to enable people to master this change in a given socio-economic, cultural and ecological context.

5. Annex I

5.1 Specific conclusions arising from individual country reports as well as from parallel Cedefop work on more recent developments in the respective country

The conclusions which follow have to be regarded and placed within their specific national or regional context; they could not be formulated in the more general way we tried to formulate main recommendations. The readers may themselves, on the basis of these conclusions, develop some recommendations relevant within the given institutional, regional ar sectoral context.

1. The ***Flemish*** report pleads for an increased inter-regional networking and for research activities which are more biased towards field studies about the impact of technology, on the development of working conditions and the work organisation within companies or branches and at the work place and their consequences for qualifications, skill or competence development (p. 16) ([12]).

2. The scenery in the ***French speaking part of Belgium*** seems to be marked by a certain lack of tools and instruments even if some more recent initiatives were taken. VET and continuing training is largely left to private companies and employer organisations or in the responsibility of the individual. State bodies do not see the need to monitor or to steer developments. They are playing a mere observing role. However, anticipatory studies are, looking at certain sectors or regions and pursued mainly with the assistance of the European social funds. A more comprehensive forward planning and linked tools and instruments or resources for vocational education and training beyond schools and colleges or universities are thus largely missing (p. 28).

3. The adaptation of education and training programmes and courses is done in ***Denmark*** mainly on the local and regional level and on an ad hoc basis. A lot of research and development activity does not seem to take place at least not in a more comprehensive way. The shorttermness rules over the medium and longer term. This was in the past quite efficient it seems. However, whether this pragmatic and short term approach works in the medium and longer-term leaves to be questioned (p.42).

4. The report on ***Germany*** does not conclude on questions linked to assessing the methods and tools in use. Nevertheless, we try to draw some conclusions based on parallel activities.

([12]) The page numbers refer to the main report, see ETV-bookshop under *publications (labour market)*: www.trainingvillage.gr

In recent years and on the skilled worker level the process of renewing formal training profiles was speeded up and made more transparent. Social partners within specific branches have the main trust in renewing such profiles and then the central state follows jointly with the Länder governments. The prevailing approach works out quite well , however it lacks comprehensiveness and does not necessarily contribute to an overall modernisation of delivery in the light of current socio-economic challenges mentioned under chapter III. The main problem in the German VET-system for skilled workers is linked with limited career prospects and its decreasing attractiveness as well as with its rather slow penetration of new occupational fields in the service sector and in information and communication technologies, where higher level school- or college based qualifications do generally dominate. Structural imbalances in offer and demand of skills are not enough coped with in the short term too. On the Higher education and university level with a great autonomy of institutions and actors this adaptation to new needs seems to work out better. The scenery of research institutes and central bodies looking after trends in qualifications and occupations is quite large and sufficiently developed. Their impact on policy making and on social partners could however be improved. The latter are often too immobile to implement new knowledge and skills into provisions for VET even if the respective socio-economic needs for these are rather obvious. The federal structure in education and training is, however, all but transparent in itself. Some Länder are more flexible and effective than others. This leads eventually to a lack in cohesiveness between them and on the national level at least in all other kinds of training which are not included in the national VET legislation dating from 1969, which concentrates on the skilled workers' and craftsmen level ([13]).

5. In ***Greece*** quite a number of rather new institutions have been created in the last 10 years which assist the two Ministries for education and labour competent for VET in the planning and anticipating of skills and competences or qualification and occupational developments. These institutions are normally geared towards specific levels of qualifications delivered by the respective schools, colleges or training centres. This involves a certain lack of cohesiveness and coherence as well as in transparency. There is no central body and there are no regional bodies besides the ministries and their administrations which are a rather organised top-down. Social partners, employers and unions are mainly lobbying. Skill and job studies in a more systematic and comprehensive way are done, in addition to the training organisations mentioned above which are official institutes and are financed by the two ministries, also by some university departments, however, with only limited impact on policy making. It may be concluded that in Greece VET planning and research is not very coherent and not substantially backed by the stakeholders and social partners. It is left mainly to the administrations at the regional and central level which do not necessarily decide on the basis of a great many of surveys or research.

([13]) See also the contribution of Moebus and Verdier in Cedefop; Sellin, B.: European trends, Volume II, op. cit pp. 143.

6. The situation in ***Spain*** seems to be comparable to that observed in Greece and partly in Germany: There is a lack of concentration and co-operation between the sub-systems of VET development. This may inter alea have been provoked the setting up of the national institute for qualifications and of a framework for qualification levels which is largely inspired by the European five level structure ([14]). However, this institute is not fully operational yet and it is still identifying its role under the roof of the central government. Social partner organisations and linked professional organisations do play therein an eminent role. Rather independent regional developments took place in the Basque region and in Catalunia, where new (parallel) institutions were set up too. The legislation in education and training is rather coherent and systematic, its implementation does, however, not follow always their logic. Thus, we have many parallel and sub-systems within the Spanish system, old ones and new ones, regional ones and central ones etc. , those linked to the Ministry of Labour and those to the Ministry of Education. In addition to the national Institute for qualifications another instrument was set up namely the Vocational monitoring institute which should deliver the necessary evidence for change and adaptation in terms of research and assessment.

7. In ***France*** traditionally existed quite a range of planning instruments and tools which feeded evidence into the educational and training policy. More recently and in addition to the prevailing of some central instruments, regional and sector mechanisms were created as well as research capacities and monitoring efforts were strengthened. A range of consultative bodies involve the social partner organisations and those of professional bodies at all levels of qualifications. There seems, however, to exist in parallel to this rather sophisticated infrastructure for planning and implementation a certain lack in mobilising the professionals and social partners and to get a better representation within these committees. The decentralisation of competences into regions was not always accompanied by a respective decentralisation of the political and social dialogue on the matters of concern. Each sector or company has its own statistical method for surveying trends whose outcome, however, is not supporting a more holistic view. And this despite an enormous amount of evidence produced at the macro-economic level (p. 72). In the end changes are implemented by decree and less by conviction of stakeholders, actors and participants which limits their acceptance and real impact. A rather technocratic reformism is often the consequence ([15]).

([14]) See Council decision on the comparability of vocational qualifications between the Member states of the European community from July 1985 (ABL. EWG 375/85) see also the forthcoming Cedefop report on "European structures of qualification levels".

([15]) See also Moebus and Verdier in Cedefop, Sellin, B. Volume II (op. cit.).

8. The economy of ***Ireland*** placed the development of education and training provisions very high on its agenda and the success of its economy in the last ten years are at a great extent linked to this priority leading to an enormous levelling up of skills especially in those fields which are of prime economic and employment importance. What seems to be lacking, however, is a closer look into fields of employment and activities which are of a lesser economic but of a more social importance: Personal and health services for instance. The bias towards company and employers' needs is quite strong and was in the past very effective. In the future, however, greater attention needs to be given to social inclusion priorities and to the effectiveness of the Irish VET-system in meeting these. Furthermore, there is a need to focus on lifelong learning cycles and related provision. A more dynamic and increasingly holistic approach to education and training may be necessary which should enable people to better anticipate change following their own priorities and not in view of an adaptation to company needs only (p. 81). Finally, greater integration of research and identification functions in the anticipation of future occupations and qualifications across the Irish VET system would enhance and add value to the existing process

9. In ***Italy*** a comprehensive prospective needs analysis system on national, regional and provincial levels exists since a number of years and proves quite effective. In recent times a closer relationship between the regional and provincial level and the national level is being anticipated, however, structural problems continue to exist, depending on the region which have the main trust in developing their own tools and instruments. What works in the one region does not necessarily work in another, depending on local and regional actors and tools including research capacities. The official picture drawn has thus to be made more relative especially in the light of the north-south divide which continues to exist in this country despite of a lot of national and European resources steered to the south in order to assist this region. In addition, and this is a major difficulty for research and development of VET provisions, the weakness of statistical evidence and sources does not permit a wider analysis of mismatches for instance between offer and demand in skills. What works on the local or company level does not necessarily work on the provincial or regional level and even more so not on the national level. New administrative reform are on their way which may simplify procedures and the management of change.

10. Despite a number of more or less adequate tools and instruments and a strong involvement of social partners in all elements of VET there seems to be a lack of technical and advisory or research support in ***Luxembourg*** which would permit a more comprehensive look at developments linked to offer and demand in occupations and qualifications at all levels and in all segments of the labour market. Individual and small-scale projects for renewing provisions predominate over broader concepts and a more permanent effort to anticipate developments and trends. Adequate legislations and structures are in place what hampers is a permanent and sustainable tool for technical and scientific support of stakeholders and policy makers.

11. ***The Netherlands*** have developed in the last 2 decennias a rather sophisticated matching system between the labour market and education and training provisions at all levels of qualifications. The sub-systems in this country are not working in isolation to each other but are balanced out by permanent and ad hoc commissions set up by the Central government, by a structure of both consultative bodies and competent decentralised regional or sectoral institutions wherein the social partners' interests and the professional organisations and employers have a great weight. The research and surveying infrastructure was substantially improved and the provisions for VET are quasi permanently enlarged and renewed, however, with premises which are cost-effectively and economically controlled by regional and central governments. The links with regional and sector industries are intense and the private companies do participate in the financing of those provisions, which are in line with their ow priorities. This sophisticated infrastructure, however, did not succeed so far (and this may be linked to the tight economic steering of institutions) to enable a substantial broadening of skills and competences in order to include more soft skills as opposed to technical and so-called hard skills and competences. The adaptation of individuals to rather short-term needs predominates the idea of investing into people to make them more mobile and flexible. The right balance between social and economic concerns within education and training and the provision of key and core skills and competences in addition to specialist skills seems to be lacking at a certain extent.

12. ***Austria*** is also having quite a number of sub-systems and different models, which, however, lack in coherence and cohesiveness as elsewhere in Europe. They are rather competing with each other and not really co-operating. Each sub-system has its own infrastructure in terms of tools and instruments, research capacity and technical support. Different *models* for anticipating and needs analysis do co-exist which seem all to have in common some basic methodological deficits linked to the weakness of statistics, systematic reference frameworks and terminological tools and the lacking of empirical or more pragmatic and qualitative approaches to the question of occupations and qualifications. The involvement of social partners in any political activity and in educational and training matters is extremely strong. The Austrian model of participation in socio-economic politics, does however not necessarily lead to the necessary basic consensus on medium and longer-term developments. Even supporting institutes and professionals do not cooperate if they are not having the same colour. Austria's actors do not import a lot of knowledge and know how from their neighbours on skill and occupational developments and if they do it lasts often many years before they implement this know how within the resepctive sub-system.

13. ***Portugal*** made to a certain extent and, with some limitations, similar to Ireland a great progress in developing the educational and training provisions at all levels. This country started later but made efficient steps towards a complete renewal of the respective infrastructure. In the mean-time the research and investigation capacity on analysing trends were newly established or enlarged which lead at a great richness of evidence and to a substantial support for policy making. However, the implementation of adequate policies is lacking behind the research evidence produced. This may be more linked to a lack in human resources, stakeholders and professional actors than in funds, which are mainly made

56 BEST COPY AVAILABLE

available with the assistance of European funds. The problem seems thus to be linked in Portugal more than in any other country in the European Union to the difficulty to transfer findings into the practice of VET provision. The teachers and trainers, local bodies and colleges, as well as companies are missing which could play a more active part in this. This may change due to the course if the economic prosperity continues at the same speed, and if the investments made in education and training do pay.

14. In ***Finland*** quite a few different initiatives for research, development and planning of provisions were recently taken notably at local and regional levels and mostly with the assistance of the European Social Fund. The national level decision-makers seem, however, to be concerned by this decentralisation which would lack co-ordination and coherence. The need for a national networking of such initiatives, institutional efforts and dissemination of outcomes was underlined (pp. 144).

15. In ***Sweden***, anticipatory studies and investigations are performed mainly at the national or at the local level. What would be missing are surveys on the regional level rather than at the local level, which would increasingly become an important arena for co-operation between the educational and training system and companies. Generally spoken it seems that respective efforts are in Sweden treated low key, because the opportunity structure would be mainly driven by individual demand and student's'own preferences.

16. The authors of the report on the ***United Kingdom*** argue for a longer-term strategy in surveying and for a stronger inclusion of aspects of lifelong learning, e.g. of the different needs st different stages of learner's life. The circumstances in which qualifications are more or less successful needed to be explored. Th focus should be to improve the rather low level of attainment in the adult population in comparison with other countries with respect to lower level VET qualifications (pp 160).

6. Annex II

6.1 Extract of Cedefop, Sellin, B. : European trends in the evolution of occupations and qualifications; volume I, chapter XV. pp. 49, Thessaloniki, 1999: "Occupational and training profiles with a promising future"

Against the background of the current trends and the development already described in the requirements in respect of occupations and qualifications, the question arises not only of their general characteristics, such as technical/specialist requirements, categories of knowledge, social skills, language/communication skills and methodological competence, but also of whether there are adequate methodological and institutional tools and instruments to assure the continuous updating and renewal of occupational and training profiles in very concrete terms, or whether completely new approaches need to be adopted. Such instruments certainly exist in most Member States, but they often lack transparency or are formalised in a way that makes it unlikely that they are adequate to meet the requirements of today. Do they need to be improved, what functions should they fulfil, and how can the results of research, studies and consultancy from the relevant institutions be more rapidly and efficiently integrated into policy and practice in the Member States?

In many cases, key skills, extra-functional competencies, transfer capacities and context-dependent tacit knowledge cannot be further operationalised and of necessity remain relatively abstract quantities ([16]). Many of these oft-repeated skills can also be described as personal skills, which, while they do not fundamentally replace the time-honoured virtues particularly in demand in Taylorist times, such as industriousness, neatness and punctuality, now tend to embrace categories such as creativity, initiative, communication and social skills, which, put alongside *technical skills*, are increasingly becoming the focus of attention. Finally, particular additional qualifications are frequently also demanded, such as relevant language skills, experience acquired in other countries, and supplementary studies, e.g. economics in the case of technicians, electronics and computer science in the case of fitters, etc.

Owing to advances in labour market and occupational research, in education and vocational training research, and to the objectifiable knowledge and experience of those working in the relevant occupational fields, there is a great deal of information and knowledge available in respect of the status and development of concrete education and (vocational) training requirements in the various fields of activities. In most countries, this expertise is also more or less regularly and systematically compiled and made available to decision-makers in

---

([16]) Cf. the labour glossary of these terms in Volume III.

education and vocational training ([17]) Unfortunately, however, this is usually done sporadically, not always very professionally and, above all, the results are often not available in the right place at the right time. The transfer between research and the experts on the one hand and policy and practice on the other does not always work, and the gulf between theory and practice sometimes appears unbridgeable. In the case of vocational training in particular, research is frequently dictated by interests and tends to be application-oriented, and the emphasis is on quick results. Methodological and pure research usually comes off badly. The development of a vocational training research culture and professionalisation of research appear to be problematical, owing to the variety of disciplines encroaching on this area and the emphasis on particular issues. And yet such development is urgently needed, in view of the increasingly complex, continually changing links, a context within which vocational training is becoming an increasingly significant economic, cultural and social factor.

Ongoing observation and analysis of trends in the development of occupations and qualifications and of occupational and training requirements that are changing ever more rapidly, and prediction or anticipation of them, are becoming increasingly important, in order to implement the necessary ongoing adaptation and renewal of education and vocational training provision and systems in the Member States, in the European Union, and in Europe as a whole.

Can the existing efforts, approaches, methods and institutions cope with this task, in the light of the trend towards an information, communication and knowledge society and in view of internationalisation? If not, how should and could these instruments be expanded or brought up to date?

The growing need to prepare innovations more efficiently and to implement and evaluate them more quickly, and the urgent need to monitor and, if necessary, expedite the change in employment and education/training, focus attention on the question of what methods, tools and institutions should be used to examine and assess these trends on an ongoing basis, at what rate and how often this should be done, using what methodology, and, finally, what effect this should ideally be allowed to have on policy and practice.

Essentially, four different levels of such analyses of qualifications and functions can be distinguished:

1. *Examination of job-specific qualification needs (skill needs analysis) at the level of companies* themselves, via interviews within enterprises: entrepreneurs, managers, works councils and employees (specialists) are directly surveyed and company processes or analyses of jobs or functions are related to existing and desirable qualifications. This is an approach that tends to be technocratic and to emphasise primarily specialist skills. As a rule, it assists companies in developing their staff recruitment and promotion policy. In addition, the consequences of

---

([17]) Cf. on this point the contribution by Moebus/Verdier in Volume II in particular.

major technological developments for working conditions and work organisation on the one hand and, on the other, company-oriented education and vocational training provision can be assessed. This level of research into requirements is essentially a field for industrial sociologists and economists ([18]).

2. *Examination of individual occupations or narrowly delimited fields of activities* for a particular group of occupations, e.g. woodworking and wood processing or the glass industry, printing and publishing, i.e. for clearly definable sectors and occupational fields. Specialists of widely varying kinds work in this field, e.g. engineers and economists, since this activity requires an intimate knowledge of the subject and of the occupational requirements, as well as knowledge of the history of technological developments specific to the occupations and sectors. In addition to subject-specific questions, a part is also played by issues relating to the cultural and corporatist delimitation traditionally handed down and distinguishing the individual occupations and occupational activities involved. This research has both a technical dimension and a dimension involving social history and economic and career policy.

3. *Comparative qualifications analyses cutting across occupations and occupational groups, and qualifications analyses at sectional level*, at the level of regions or entire Member States, in which the specific features of a whole cluster of occupations or fields of activity are surveyed, cutting across individual occupations and jobs or companies, in all their facets: specialist, general and personal characteristics, additional qualification requirements, etc. Here, the overlaps between workers' fields of activities, their reciprocal substitution or the possibility of substitution, their co-operation and their specific dependencies are brought out, as are the categories listed in point 2. Those working in this field tend to be education specialists, economists and social scientists, who base their work on a sociological approach and systems theory, or on socio-psychological categories. This research serves as a basis for developing new education and (continuing) training provision at sectional and regional level for entire vocational training systems or areas thereof, and its objective is to adapt them to meet changing technical, social and cultural challenges.

4. *Qualifications analyses at the level of society as a whole and at macro level:* These analyses attempt to identify trends in the development of supply of and demand for occupations and qualifications at national and, in particular, European/international level, to predict their development and/or to elaborate various scenarios and strategies for alternative developments. Here, the emphasis is on economic and employment development in the relevant country or economic area, as well as the question whether and to what extent the relevant society is competitive, has been overtaken by events, or has lost touch in certain areas. At a time of internationalisation and increasing competition, research of this kind plays an increasingly

---

([18]) Cf. the criticism by Konrad of the functional analyses used in the United Kingdom to set occupational qualifications, in Volume II.

important part in terms of the policies of Member States and the EU as a whole ([19]). While in the past, when education and training systems were barely changing, this research was rarely of any practical consequence, and I feel that this was in fact the case in the EU for the last 20 years, demand for more comprehensive research into qualifications, with reference to entire national economies and cutting across them would appear to be rising again. The current challenges are probably inducing Member States increasingly to look beyond their own back yards again, as was the case at periodic intervals in the past at times of radical change. It is becoming increasingly rare for research of this kind not to involve a cross-border element and a comparative or European dimension. Political scientists, educational economists and labour market researchers in particular work in this field, gauging the effects of particular measures on target groups, sectors and occupations in the light of technological social and cultural challenges, helping to develop new measures, and involving themselves in changing the systems of education and vocational training, including continuing training. Here, comments on concrete requirements inevitably remain relatively abstract. As a rule, they have to be supplemented by or considered in connection with the forms of analysis mentioned in points 2 and 3.

Although instruments of this kind have been developed in more and more Member States in recent years - research and development institutes and consultancy and information facilities at sectional and regional level have been active in many ways, including on behalf of politicians and the authorities - only rarely has it been ensured that the results of their endeavours also flow into policy and practice. There is still a considerable gap between theory and practice, between vocational training experts and practitioners, between researchers and users, and this gap urgently needs to be bridged, if the innovation process is to be expedited and rendered effective ([20]).

Politicians and practitioners often frantically look for clear indications and concrete advice, in order to progress matters. Unfortunately, research bodies often come up with their findings too late, or in insufficiently concrete form. Only rarely do they take account of those using their findings when they formulate their hypotheses, and they rarely give them a chance to evaluate and comment on the work they have done just before and after it is completed. A genuine vocational training research culture and agenda have yet to be developed ([21]).

Although a great deal of money is made available by those commissioning the research, including and in particular at European level, the methods used in and findings of the research are frequently not soundly based. This is due as much to the lack of professionalism of many experts as to the lack of continuity in institutionalised research. Vocational training research is not always linked to pure

---

([19]) Cf. van Wieringen in Volume II on the scenario method.

([20]) Cf. the research of Hansen et al. on the effects of studies on the development of occupations, in the context of the Ciretoq network.

([21]) Cf. the contributions by Kuhn/Schulte and Ant/Kintzelé in Volume II.

research and university research; the use of *private consultants* sometimes of dubious value tends to be the rule rather than the exception. The necessary continuity and professionalism cannot be developed in this way. Much remains to be done here, at all the levels mentioned and in virtually all the Member States, in order to improve the conditions on which vocational training research is based and to make policy advice more effective.

There is a need for a centralising research promotion body or a vocational training research institute at national level and a decentralised structure of regional and sectional research bodies, so that information, knowledge and expertise can be collected, exploited and disseminated centrally and the findings can simultaneously be enabled to flow both from the top down and from the bottom up, in a transparent and continuous fashion.

The decentralised structure should have both a sector-specific and a region-specific dimension. Both the central and decentralised structures should include representatives of the competent public bodies/ministries and local educational and labour management authorities, as well as local and sectional organisations of the social partners, professional associations and trade unions. Experts, teachers and trainers, inspectors and careers advisers should also be involved in orienting the research and in its exploitation and dissemination. The products of these bodies should be made available to a wider public, or at least to the relevant 'expert' section of the public.

The main result produced by these research instruments and mechanisms should be a prototype profile, or several alternative proposals for future occupational and training profiles, i.e. a description of fundamental occupational and training requirements based on current and foreseeable socio-economic requirements and knowledge against the relevant regional ([22]) and sectional background.

While focusing on technical/specialist skills - i.e. the knowledge, skills and, if appropriate, personal characteristics essential to a particular clearly defined area of responsibility, expressed in terms of qualifications ([23]) - such a description should include the following elements:

Cedefop proposal for a description of occupational or training profiles

a) General description of the area of responsibility

b) Description of the socio-economic and sectional context into which the description fits

c) Specific framework conditions under which the occupation is practised: e.g. legal, statutory protection of employees, and/or environmental conditions

---

([22]) Here, the term 'region' is understood as a generic term for geo-political administrative units: depending on the institutional conditions, this can be the sub-national, national or supranational (European) level.

([23]) *Savoir faire* or *skills, cf. also the work glossary in Volume III.*

d) List of the main knowledge, skills and, if appropriate, personal characteristics (competencies) necessary to perform the tasks

e) Particular intellectual and physical requirements

f) Overlaps or links with other fields of occupations and activities, possibilities for substitution with other occupations or occupational profiles, etc.

g) Typical occupational progression and foreseeable occupational prospects

The customary access routes to this occupational activity in the regions/states concerned in the form of particular initial training/certification/accreditation and/or occupational practice/experience should also be described.

A whole range of players should be involved in the process of developing these occupational and training profiles. Specialists, professionals and experts from practice should make an inventory on the basis of clear standards set by government and the social partners and should develop the profile prototype(s); delegates from professional and employers' associations as well as from the competent trade unions or vocational associations should then be involved in discussing and adopting them before the state declares these profiles to be generally binding or lays down the relevant regulations or other rules. In this process, it is particularly important to assure democratic and transparent procedures, and to achieve a balance of power between specialists and the authorities on the one hand and, on the other, the more strongly interest-driven delegates from the associations.

To this end, many Member States have established specific research and development organisations as agencies subordinate to the competent ministries, either at inter-professional level or at the level of occupational groups or sectors. Certain occupational and vocational associations and sectional or regional organisations have put in place their own development staff, foundations or institutes with the participation of employee representative bodies or trade unions, in the form of non-profit associations or companies under private law, with or without state funding. However, such an infrastructure does not exist in all the EU Member States, in all sectors, or at all training levels. This means that there is an urgent need for action.

Meanwhile, despite the need for broad co-ordination among specialists and associations, government and its administration have the final say in declaring such profiles to be generally binding, the extent to which they are binding, and their scope. They have to bring the interests of society as a whole to bear, and as far as possible to avoid advancing particular interests.

Improvement is still needed as regards expediting the work of all the players and making it more effective, and in respect of its potential to have an effect and its relevance to policy in all regions of the EU and all Member States; it needs to be made more transparent for all those involved and to be translated more rapidly into practice in initial training and, in particular, continuing training. Some of the contributions in Volume II go into detail about recent experiences in the United Kingdom, France and Germany in the field of preparing and

applying new occupational and training arrangements ([24]). The contribution by Moebus/Verdier on the subject of the comparison undertaken of the relevant traditions in Germany and France is particularly instructive.

Both approaches have their own specific weaknesses: the more *neo-corporatist* approach in Germany, in which the associations and the social partners usually (*have to*) agree before government and the administration issue appropriate standards, and the more *technocratic* French approach, dominated by specialists and government administration, in which the associations are consulted but not necessarily included in the decision-making.

Leaving out of account the approach in the United Kingdom, whose weaknesses, given the current challenges, recently manifested themselves ([25]), in Germany the weaknesses lie in the fact that although people are clearly under pressure to take action, they cannot always agree, and hence nothing happens or only half-hearted action is taken; and in France they appear to lie in the fact that a degree of actionism tends to prevail in government and the administration, which brings about no fundamental changes in occupational and training practice, since associations and companies frequently counteract what they do by virtually ignoring the new occupational and training profiles laid down when it comes to their own personnel policy and in corporate work organisation ([26]).

The solution probably lies in making the mechanisms and institutions listed earlier more effective and more transparent, and making their working methods more viable in the medium and long term by structuring them on a specialist/scientific basis and on a basis of a known balance of interests. A mixed system which attempts to mediate between the German and French systems, could be most appropriate for Europe and its Member States and regions or sectors. At the same time, each country, each region and sector must take appropriate account of its specific starting conditions, which have evolved out of its history and occupational policies. The risks inherent in time pressure, technocratic actionism, and the lobbying from representatives of particular interests must also be avoided, as must that of being too oriented towards practice, which sometimes arises in the absence of concepts that are workable in the medium term - from an academic *and* a political point of view.

([24]) Cf. the contributions by Konrad and Moebus/Verdier in Volume II.

([25]) Cf. John Konrad (Volume II) who states that the British approach to defining national qualifications has been too mechanistic, too much confined to purely technical aspects, and was thus 'defective'. This approach is currently being revised.

([26]) Cf. Moebus/Verdier in Volume II.

There is currently a need to adapt and improve the methods and tools used for ongoing analysis and investigation of (vocational) training requirements at all levels: local, regional, sectional, national and European levels, obviously with varying degrees of abstraction. The aim is to inform, advise and, if necessary, orient players, decision-makers and practitioners, in order that they can make their decisions on the basis of sound specialist and scientific knowledge that is as broad and deep as possible.

Occupational and training profiles are changing ever faster, but teachers and trainers, parents, schoolchildren, trainees and students, careers advisers and employment offices need relatively stable indications of and reference standards for definite trends, and descriptions of occupational and training profiles derived from these. Owing to the duration of education and training stages, their activities achieve results only in the medium and longer term; therefore they need reference documents on which they can rely for a certain period, and which do not become obsolete at ever-shorter intervals.

Nevertheless, research tools and mechanisms must, if appropriate, permanently accompany the process of change in training curricula and content. They should provide an early warning system that is in a position to signal to the players, in their respective contexts, whether and when they need to act, and which supports them in their daily decisions about what and why they are teaching.

Greater professionalisation and institutionalisation of vocational training labour market and occupational research in all the Member States is now an essential framework condition. Institutions of higher education (universities and technical colleges) must be more committed to research into vocational training and continuing training than hitherto, teacher training and continuing training of teachers in vocational training and continuing training still needs to be made more demanding and to be put on an independent academic basis. At the same time, not only is there a need for applied research, but more importantly, (basic) vocational training research must be strengthened with reference to educational science and economics, social science and political science, in order to safeguard and continue what has been achieved in the medium and long term ([27])."

([27]) Cf. Grollmann, Philipp and Sellin, Burkart: *Zum Stand der (Vergleichenden) Berufsbildungsforschung in der Europäischen Union* [The position of (comparative) vocational training research in the European Union], in Cedefop/DIPF (2000): Vergleichende Berufsbildungsforschung in Europa, Ansätze, Politikbezüge, Innovationstransfer [Comparative vocational training research in Europe, starting points, policy and innovation transfer] (forthcoming).

Prévoir le développement des professions et des qualifications

Recommandations et conclusions basées sur une étude des innovations récentes relatives aux méthodes et aux instruments utilisés dans l'Union européenne

Contenu

Introduction 3

1. Contexte et résultats de l'étude 5
2. Principaux défis concernant les systèmes et les prestations 7
3. Tâches nouvelles et élargies pour les outils et instruments de prévision 11
4. Recommandations et conclusions 13
5. Annexe I. 21
   - 5.1 Conclusions spécifiques tirées des rapports nationaux et de travaux parallèles du Cedefop sur l'évolution récente dans chaque pays 21
6. Annexe II. 27
   - 6.1. Extrait de la publication: Cedefop; B. Sellin. *Tendances européennes dans le développement des professions et des qualifications*, vol. I, Thessalonique, 1999, chap. XV, p. 54-61: «Profils professionnels porteurs d'avenir» 27

Introduction

La présente contribution ([1]) a d'abord été conçue pour étayer les débats des participants à la conférence du Cedefop sur les innovations, qui s'est tenue à Bruxelles fin juin 2000; elle vise à rassembler les principaux résultats de l'étude lancée en 1999 par le Cedefop concernant, d'une part, son ***réseau Ciretoq*** ([2]) pour la recherche sur les tendances dans les professions et les qualifications et, d'autre part, son projet ***Observer l'innovation dans la formation et l'enseignement professionnels***. L'étude et ses résultats ont pour but de renforcer les efforts du Cedefop en vue de développer une typologie permettant d'observer les innovations et de formuler de premières recommandations ou conclusions cohérentes en matière de prévision. Dans ce contexte, on entend par *prévision* la manière, les outils et les instruments qu'utilisent les institutions et les organismes compétents pour relever les nouveaux défis de l'enseignement et de la formation nés d'exigences et de besoins socio-économiques changeants.

Ce document vise à présenter les recommandations et conclusions finales du Cedefop en matière de prévision, qui s'adressent principalement aux décideurs et aux divers acteurs concernés par le développement de la formation et de l'enseignement professionnels (FEP). Le rapport complet ([3]) a pour objet de contribuer au processus de décision en cours sur l'amélioration des outils et des instruments pour la recherche, le développement et la planification de l'offre de FEP à la lumière des défis actuels et futurs. Il devrait aider le Cedefop et les principaux organismes de recherche et de développement des États membres à mieux définir des priorités d'action dans cet important domaine de la politique d'éducation et de formation.

L'ensemble de ce travail offre une vue d'ensemble et vient compléter les activités antérieures du réseau Ciretoq sur les tendances dans les professions et les qualifications qui ont fait l'objet d'une documentation en trois volumes, publiés en 1999 et 2000 en anglais, en français et en allemand. La mise en œuvre de ces recommandations pourrait, aux divers niveaux d'intervention, contribuer sensiblement à améliorer les méthodes et les procédures dans ce domaine important de la politique éducative et sociale.

([1]) Rédigée par Burkart Sellin, directeur de projet du Cedefop.

([2]) Ciretoq: *Circle for research on European trends in occupations and qualifications* (Cercle de recherche sur les tendances européennes dans les professions et les qualifications), réseau mis en place par le Cedefop en 1995.

([3]) Cedefop, 2000. *Anticipation of occupation and qualification trends in the European Union, innovations for effective anticipation of qualification and competence trends and the adaptation of VET provision in Member States*, sous la direction de Burkart Sellin, Thessalonique, publié sous forme de fichier PDF au Village électronique de la formation du Cedefop (en anglais uniquement, http://www.trainingvillage.gr/etv/publication/emploi.asp).

1. Contexte et résultats de l'étude

Comme il ressort du rapport, ***ces dernières années, d'importantes réformes ont eu lieu dans la plupart des États membres pour renouveler les institutions, les instruments et les méthodes existants qui permettent de prévoir l'évolution des professions et des qualifications ou pour instaurer des outils et des organisations entièrement nouveaux***, et ce principalement en vue de renforcer les deux axes suivants:

- l'observation et le suivi des nouveaux développements dans les professions, les qualifications et/ou les compétences aux niveaux régional, sectoriel ou national, et, dans le même temps, la prise en compte de la dimension internationale et européenne (comparative), et
- l'établissement de plates-formes et de réseaux permanents entre les acteurs et les parties intéressées, y compris les représentants des partenaires sociaux, afin d'aider les décideurs à (re-)définir les professions et les qualifications à la lumière des nouveaux développements et défis et à adapter de manière adéquate les programmes et les prestations de FEP.

L'attention accordée à ce sujet a été renforcée dans la seconde moitié des années 90 par le ***programme Leonardo da Vinci*** sur la formation professionnelle, qui l'a retenu parmi ses politiques prioritaires, mais aussi par les efforts parallèles des ***Fonds structurels*** et des initiatives connexes telles que ***Adapt*** et ***Emploi,*** dans le cadre desquelles ont été lancés des projets pilotes et des études sur cette question. Au début de 1999, le Cedefop a été invité à renforcer les efforts de la Commission, à examiner les développements globaux intervenus dans les États membres et à livrer une vue d'ensemble européenne afin d'aider la Commission à évaluer les résultats de ces programmes et projets.

Le Cedefop a en outre été invité à élaborer des propositions et des recommandations afin de conseiller les États membres et la Commission européenne sur les politiques et les innovations futures relatives à cette question importante, qui peuvent être promues par les organismes et parties intéressées compétents ou par les acteurs et les décideurs à leurs niveaux respectifs. Dès lors, le présent document vise spécifiquement à exécuter cette tâche finale.

La philosophie principale qui sous-tend cet effort en vue de formuler des recommandations et des conclusions est expliquée dans le détail plus bas. Cet effort s'inscrit en outre dans le cadre de ceux mis en œuvre par l'UE pour établir une stratégie commune pour l'emploi, un espace européen des qualifications et une transparence accrue dans les systèmes de qualification et de certification, ainsi que des structures favorisant la libre circulation des travailleurs et la reconnaissance mutuelle de leurs qualifications. Les éléments relatifs à la stratégie pour l'emploi et à la transparence ne seront pas répétés ici; le lecteur les trouvera dans d'autres sources et publications de la Commission européenne et/ou du Cedefop.

2. Principaux défis concernant les systèmes et les prestations

Faire coïncider de manière efficace et efficiente l'offre et la demande en matière de FEP est un problème bien connu; c'est le souci permanent des experts et des acteurs concernés par l'éducation et la FEP, mais aussi par l'élaboration des politiques relatives à l'économie et à l'emploi. Personne n'a de réponse définitive quant à la façon d'aborder ce problème. Tous s'efforcent cependant de progresser et de trouver des solutions à cette question importante.

Un large éventail de facteurs influence les liens très complexes entre les activités consistant à préparer et à dispenser les qualifications d'un enseignement ou d'une formation et les exigences socio-économiques; parmi les facteurs les plus importants, on peut notamment citer:

- l'évolution démographique;
- les facteurs sociaux, culturels ou contextuels qui influencent les modèles de choix des individus, leurs attitudes et leurs motivations;
- la participation des femmes à l'enseignement/la formation et à l'emploi (question de la disparité entre hommes et femmes);
- le degré de migration et de mobilité de la main-d'œuvre qualifiée ou non qualifiée;
- les facteurs régionaux: grandes agglomérations/villes ou campagnes, structures industrielles anciennes ou structures caractérisées par la nouvelle économie (de services), etc.;
- la demande de main-d'œuvre et de qualifications de la part des entreprises, liée aux structures industrielles et à l'organisation du travail au niveau régional, sectoriel ou national;
- les innovations technologiques, et plus particulièrement l'introduction et l'application de nouvelles techniques d'information et de communication;
- les nouveaux développements (macroéconomiques), par exemple les investissements publics considérables (y compris les fonds de l'UE) dans certains secteurs, les programmes gouvernementaux de R & D, les activités de développement régional, etc.;
- les investissements écologiques et la réglementation en matière d'environnement, l'évolution des dispositions relatives à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail, la réglementation concernant la protection des consommateurs en matière de biens et de services, etc.;
- l'internationalisation de l'économie, les relations commerciales internationales et la compétitivité;
- le développement des systèmes d'enseignement/de formation (initiale et continue) et les partenariats publics/privés (programmes de formation en alternance);

- l'équilibre entre l'offre d'enseignement et de formation généraux/universitaires d'une part et professionnels/techniques d'autre part et/ou leur attractivité mutuelle;
- la transparence des systèmes (nationaux) de qualifications et de classification des professions, l'efficience des services d'orientation et de conseil, etc.;
- la vitesse et l'efficience dans le transfert du savoir-faire des milieux de la recherche et de la réalité professionnelle en vue d'adapter l'offre de FEP.

Les résultats de la recherche en matière d'éducation et de FEP entreprise depuis le début des années 60 soulignent l'interdépendance entre, d'une part, ce que demandent les milieux professionnels et, d'autre part, de ce que propose le système d'enseignement/de formation. Des études plus récentes révèlent une tendance croissante à une influence renforcée de l'enseignement et de la formation tant sur l'offre de compétences que sur la demande, prépondérante dans le passé et émanant des entreprises ou de l'économie. Aujourd'hui cependant, nous ne pouvons plus imaginer une relation unidimensionnelle entre éducation et emploi, basée sur une demande de main-d'œuvre qui déterminerait une réponse plus ou moins directe dans l'offre de compétences et de qualifications.

Le principal défi pour tout système cherchant à assurer un équilibre entre l'offre et la demande en matière de professions et de qualifications est l'accélération croissante des changements, notamment dans les attitudes liées aux modes et aux dimensions ou contextes socioculturels, dans les modèles liés aux technologies, à la communication et à l'organisation du travail, dans les comportements liés à la fondation d'une famille, aux modes de vie et au partage des responsabilités entre hommes et femmes concernant la garde et l'éducation des enfants et, enfin, l'évolution liée aux nouvelles formes de travail (flexible), par exemple le télétravail et le travail à temps partiel ou occasionnel, etc.

À l'heure actuelle, l'équilibre entre l'offre et la demande de qualifications et la maîtrise du compromis entre les dimensions économiques (productivité, mobilité, adaptabilité et flexibilité des diplômés) et sociales (prévenir et résorber l'exclusion ou la marginalisation de certains groupes cibles, accroître leur employabilité, etc.), aussi bien dans les politiques d'éducation/de formation que dans les politiques d'emploi, deviennent des questions de plus en plus complexes. Cette complexité croissante a pu entraîner, au cours des dernières années, la création ou le renouvellement d'institutions, d'instruments et de méthodes. Les décideurs et les parties intéressées ont besoin de données fiables et concrètes avant d'entamer des actions qui peuvent avoir des conséquences socio-économiques et culturelles de grande portée dans leur contexte respectif. Le soin apporté à la préparation, à l'élaboration et à la mise en œuvre de telles actions est un élément tout à fait capital, si l'on tient à conserver leur crédibilité aux décisions prises dans ces domaines cruciaux et si l'on veut mener des actions politiques efficaces et efficientes. Les administrations publiques ne semblent toutefois pas détenir à elles seules l'ensemble du savoir-faire professionnel, pas plus qu'elles ne sont suffisamment habilitées politiquement à mettre elles-mêmes en œuvre les diverses actions. C'est pourquoi elles associent des organismes professionnels, des organisations syndicales et patronales, ainsi que des directeurs et des enseignants/formateurs, pour pousser plus avant les études et

analyses et préparer, élaborer et mettre en œuvre les divers résultats. Par ailleurs, les administrations publiques sont affaiblies par d'importantes restrictions budgétaires et par un contrôle croissant des coûts et profits exercé par les autorités budgétaires compétentes. L'accroissement de la coopération et des échanges internationaux de produits et de services, rendu possible par les nouvelles techniques de l'information et de la communication, entraîne un affaiblissement supplémentaire des administrations (nationales) et souligne la nécessité d'associer plus étroitement tous les acteurs du monde du travail.

Cependant, le défi crucial tient au vieillissement de la population, mis en lumière par les tendances démographiques, qui pourrait remettre en question l'innovation et la compétitivité socio-économiques à moyen et long terme. Les qualifications de l'enseignement/de la formation initiale ne suffisent plus, des qualifications et des compétences supplémentaires liées aux expériences professionnelles et personnelles sont de plus en plus prépondérantes et doivent être prises en considération plus systématiquement, à la fois par les entreprises et par les acteurs sociaux et politiques. Les compétences non formelles acquises par l'apprentissage et par l'expérience professionnelle doivent être mieux valorisées, mieux liées entre elles et accréditées par les organismes compétents afin de promouvoir la mobilité professionnelle et géographique, ainsi que les carrières individuelles.

Eu égard aux besoins d'orientation et de conseil chez les jeunes et, de plus en plus, chez les personnes plus âgées qui doivent changer d'emploi ou réorienter leur carrière, il est nécessaire de disposer d'informations plus détaillées concernant les perspectives d'emploi et les tendances professionnelles dans certains secteurs, dans certains segments du marché du travail et dans des régions spécifiques. En réalité, une forte pression s'exerce sur les travailleurs moins qualifiés pour qu'ils s'engagent dans des formations complémentaires et dans l'éducation et la formation tout au long de la vie, afin de s'adapter aux nouvelles exigences et de conserver leur emploi. La demande d'orientation et de conseil augmente en raison des facteurs suivants: 1) difficultés croissantes rencontrées par les jeunes dans leur transition du système scolaire à la vie active, 2) attitude des parents à encourager toujours plus le meilleur enseignement/la meilleure formation possible pour leurs enfants et 3) tendance manifeste des entreprises à recruter des personnes ayant suivi un enseignement ou une formation de niveau supérieur, même pour les postes qui dans le passé n'exigeaient pas une main-d'œuvre hautement qualifiée. Les services d'orientation et de conseil ont besoin de données plus concrètes fournies par les organismes de contrôle et les professionnels afin d'exécuter leurs tâches plus efficacement.

3. Tâches nouvelles et élargies pour les outils et instruments de prévision

L'extension des tâches et l'amélioration des institutions, outils et instruments existants, voire la création de nouveaux, pour prévoir les tendances dans le développement des professions et des qualifications ont été en grande partie le résultat de ces défis. Les mécanismes appropriés ne font défaut que dans un nombre restreint de pays. Certains pays disposent d'un large éventail d'instruments, parfois même concurrents entre eux, notamment pour étudier différents niveaux de qualifications générales ou professionnelles et/ou divers secteurs, régions et professions. D'autres pays recourent à des consultants privés ou à des instituts universitaires et à des chercheurs, d'autres encore disposent d'un ensemble perfectionné d'organismes publics chargés d'examiner les différences sectorielles et régionales, ou des degrés de qualifications différents. Seuls quelques pays ont un organisme unifié et centralisé responsable de tous les aspects liés à tous les types et à tous les niveaux de professions et de qualifications. Ce n'est pas non plus toujours à l'administration nationale (organismes du gouvernement central ou ministères) qu'incombent toutes les responsabilités. Dans certains pays, ce sont les autorités régionales ou même locales qui assument la principale responsabilité des instruments et mécanismes, et non les autorités centrales. Dans d'autres pays, les organisations professionnelles ou les partenaires sociaux jouissent d'une certaine indépendance pour entreprendre des actions et pour créer des institutions, avec ou sans le soutien et/ou le financement des pouvoirs publics. Le paysage est donc très différent selon la tradition, la culture et le développement institutionnel de chaque État membre. Cela étant, il n'est pas productif de tirer des conclusions toutes faites sur le meilleur ***modèle*** possible pour l'application dans et par tous les pays au niveau européen. Cependant, une collaboration et un travail en réseau plus étroits entre les différents acteurs, ainsi qu'une réelle mise en commun de leur expérience dans ce domaine important, mènent à un enrichissement mutuel et impulsent, ou tout au moins complètent, les actions aux autres niveaux.

Enfin, un problème majeur abordé dans l'étude était de déterminer les moyens de transposer le savoir-faire et les observations des enquêtes et les résultats de la recherche en contenus, en méthodes et en qualifications au niveau des divers prestataires d'enseignement et de formation. La vitesse de cette transposition et son efficience sont importantes dans une période où l'on voit croître la concurrence, l'individualisation et la décentralisation, mais aussi l'isolement et l'opacité des cours et des identités (de groupe). On observe un manque de collaboration et de travail en réseau entre les institutions et un manque de cohérence entre les différents outils et instruments.

Les décideurs sont souvent disposés à financer des efforts dans ce domaine, mais n'assurent pas toujours le recours utile, ou leur propre participation, à un débat plus large sur les résultats et sur leurs conséquences positives ou négatives pour l'enseignement, la formation et l'emploi. Les débats internes et les discussions d'experts prédominent dans ce domaine, alors qu'un débat avec le grand public, les parties intéressées et les partenaires sociaux devrait avoir lieu avant d'envisager toute mise en œuvre. Les divers médias devraient jouer un rôle plus proactif dans la transmission des messages à un public plus large, afin de permettre un débat plus général.

4. Recommandations et conclusions ([4])

Les recommandations et les conclusions présentées ci-dessous découlent des observations issues de toute une gamme d'activités menées par le Cedefop ces dernières années, mais elles se basent essentiellement sur l'étude lancée en 1999 sur les méthodes et les instruments de prévision des tendances des professions et des qualifications ([5]).

Elles sont davantage axées sur les politiques et les mesures que sur les techniques et les méthodes, les recommandations sur ces dernières ayant déjà été présentées dans une publication récente du Cedefop basée sur un travail antérieur au sein de son réseau Ciretoq ([6]).

1. ***Le compromis entre le marché du travail ou la performance économique et le souci d'équité et de cohésion sociale*** devrait être rendu plus explicite lors de la conception et de l'introduction des divers mécanismes et institutions et des normes ou des profils de professions et de formation ([7]). Il faudrait promouvoir des réformes globales fondées sur une large assise, ainsi qu'une gamme complète d'innovations cohérentes, plutôt que de concentrer les efforts sur un nombre limité de domaines ([8]) pour améliorer la performance sur le marché du travail.

Remarque: *Plutôt que de se concentrer exclusivement sur certaines questions spécifiques telles que les TIC, ou sur certains groupes cibles, régions, secteurs ou niveaux de formation, l'attention devrait porter sur les politiques et les contextes socio-économiques qu'il faudrait rendre plus viables à moyen et à long terme et au sein desquels ces objectifs plus spécifiques auraient une place de choix mais ne seraient pas considérés isolément. Un juste dosage des politiques dans la conception de tels outils et instruments est crucial.*

2. ***L'inclusion des partenaires sociaux et des organisations professionnelles*** dans la structure de tels organismes est fondamentale, même si les structures respectives et les

---

([4]) Bien que ces recommandations et conclusions ne soient pas spécifiques à certains pays, elles concernent le contexte dans les États membres ou les pays candidats et non le niveau européen, dès lors que ce dernier n'est pas défini plus explicitement dans le texte. Certaines conclusions nationales sont toutefois présentées à l'annexe I.

([5]) Voir Cedefop, 2000, op.cit.

([6]) Cedefop; B. Sellin. *Tendances européennes dans le développement des professions et des qualifications*. Thessalonique, 1999, vol. I, p. 54-61. Nous reproduisons à l'annexe II le chapitre XV de cette publication, intitulé «Profils professionnels porteurs d'avenir».

([7]) Cet aspect est également un résultat important des enquêtes du Cedefop sur les scénarios et les stratégies pour le développement des systèmes de FEP menées en 1999, ainsi que des observations déjà formulées dans l'*Étude de l'OCDE sur l'emploi* menée en 1994 par l'OCDE dans 25 pays membres, sous les auspices de son Comité d'examen des situations économiques et des problèmes de développement. La plupart des institutions affichent un certain parti pris économiste et négligent la dimension socioculturelle (voir les rapports des États membres sur la prévision [Cedefop, 2000, op. cit.]).

([8]) Voir la conclusion principale de *l'Étude de l'OCDE sur l'emploi*.

BEST COPY AVAILABLE

procédures administratives doivent, aux niveaux correspondants, être dûment contrôlées par les parlements et les autres instances de contrôle compétentes afin d'assurer un bon équilibre entre des intérêts (socio-économiques) inévitablement contradictoires.

Remarque: Un nouveau type de partenariat et de mise en réseau des acteurs est nécessaire; à cet égard, des objectifs communs doivent être fixés par les décideurs et les tâches et les méthodes de travail doivent être clarifiées, afin d'éviter que les experts et les initiés ou les intérêts particuliers ne deviennent tout puissants. Un débat politique plus large sur les résultats des collectes d'information et des enquêtes, associant toutes les parties intéressées et les groupes cibles potentiels, doit avoir lieu avant toute mise en œuvre des résultats.

3. ***Un effort soutenu et permanent de renouvellement des profils professionnels et des normes d'enseignement et de formation*** devrait être assuré par les instances et mécanismes compétents, mais le processus de renouvellement doit être limité dans le temps (1 an ou 2 ans par exemple, selon le volume des tâches) et, une fois lancé, il doit être concis, transparent et efficace. Les résultats devraient être rapidement transposés en contenus et méthodes d'enseignement/de formation et rester d'application pour plusieurs années (cinq ans au minimum), afin d'éviter des changements trop fréquents et de permettre de vérifier correctement l'efficacité des nouvelles normes ou des nouveaux profils professionnels dans leurs contextes socio-économiques respectifs.

Remarque: *On peut considérer que ce point est en contradiction avec la recommandation précédente; néanmoins, une fois que les tâches et les méthodes sont correctement définies et qu'un mandat d'action spécifique a été confié aux experts, ces derniers devraient recevoir des garanties pour que leur action soit mise en œuvre rapidement, nonobstant un changement de priorités susceptible d'intervenir entre-temps. Cela devrait également empêcher le «court terme» de prévaloir sur les besoins à moyen et à long terme.*

4. ***Un feedback permanent entre, d'une part, les chercheurs et les fonctionnaires*** et, d'autre part, les praticiens, les enseignants, les formateurs et autres professionnels devrait être instauré, permettant une vérification permanente de l'adaptabilité et de l'efficacité des profils ou normes de professions et de qualifications dans la pratique; un système plus permanent de recherche (sur les professions) et d'observation du marché du travail devrait être établi pour aider les décideurs à déterminer l'opportunité et la fréquence de renouvellement des profils ou des normes.

Remarque: Les outils, les instruments et les acteurs concernés devraient être placés dans un milieu de travail plus permanent, permettant d'instaurer un système d'autocontrôle et d'auto-orientation assorti d'un feedback permanent et de prendre constamment en considération de nouvelles connaissances et approches. Les changements et les innovations brusques ont souvent des effets contreproductifs sur la programmation de l'enseignement et de la formation.

5. ***Une structure ou un cadre transparent de normes et de niveaux professionnels et de formation*** devrait être décidé au niveau national et même, à moyen terme, au niveau européen; ce cadre pourrait servir de référence à tous les efforts menés de façon décentralisée, aux niveaux local, régional et sectoriel ([9]). Entre-temps, même si de tels cadres ont été mis en place dans la plupart des pays européens, ils sont actuellement excessivement polarisés sur les programmes d'enseignement et de formation initiale, alors qu'ils devraient rendre compte à la fois des qualifications, compétences ou programmes d'enseignement et de formation initiale et des compétences acquises dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie ou de l'éducation permanente et du perfectionnement professionnel au cours de la vie adulte et active.

Remarque: La Classification internationale type de l'éducation (CITE), approuvée par l'Unesco et d'autres organismes internationaux en 1997, concerne elle aussi essentiellement les programmes d'enseignement et de formation formels et ne prend pas en considération l'apprentissage tout au long de la vie, ni les compétences acquises par des voies non formelles. Ce sont les administrations nationales qui affectent les programmes à certains niveaux, sans concertation ni harmonisation avec le niveau international. À moyen et à long terme, il faudrait un cadre européen ou international plus crédible des niveaux de qualification, soumis à des procédures claires de classification, si l'on souhaite donner plus de transparence à l'espace européen des qualifications.

6. ***La capacité de recherche*** des universités et autres établissements d'enseignement postsecondaire devrait être renforcée et ceux-ci devraient analyser en permanence les domaines professionnels auxquels se destinent leurs étudiants. Ils devraient étudier avec une plus grande régularité les tendances dans le développement des professions et des qualifications, les perspectives d'emploi, les questions liées aux organismes professionnels et aux entreprises et à leurs besoins en formation. Un effort particulier devrait être fait pour améliorer et élargir la formation initiale et le perfectionnement professionnel des enseignants et des formateurs des matières techniques et professionnelles, des sociologues du travail, des pédagogues et des économistes ou des ingénieurs professionnels, afin d'étudier l'évolution des compétences et le problème de l'harmonisation, ainsi que tous les facteurs mentionnés au chapitre II, dans leur contexte respectif.

([9]) Un tel cadre pourrait s'inspirer, le cas échéant, de la structure européenne à cinq niveaux proposée par le Conseil en 1985 (voir décision du Conseil du 16 juillet 1985 concernant la correspondance des qualifications professionnelles) et/ou de la Classification internationale type de l'éducation (CITE) pour la comparaison des cours et des programmes d'études. Des cadres de ce type ont été mis en place par la plupart des États membres afin d'accroître la transparence des systèmes d'offre, ainsi qu'au niveau international (un rapport sur les structures européennes des niveaux de qualification, commandé par le Cedefop au CINOP [Pays-Bas] et à des organismes associés dans cinq États membres et basé sur des études relatives à l'évolution récente en Allemagne, en Espagne, en France, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, sera prochainement publié par le Cedefop sous le titre *European structures of qualification levels*).

BEST COPY AVAILABLE

Remarque: Il n'existe une culture de recherche en matière de FEP et/ou une branche spécifique de cette recherche que dans quelques pays. Elle existe cependant dans les sciences de l'éducation et dans des disciplines voisines telles que la sociologie, l'économie, la psychologie, etc. La FEP est un domaine qui en embrasse d'autres, qui est inter- ou pluridisciplinaire mais qui, dans la plupart des États européens, n'a pas réussi à ce jour à devenir un domaine de recherche indépendant. Des efforts devraient être entrepris afin de mieux qualifier les chercheurs, y compris ceux qui viennent des domaines voisins, dans le domaine de la recherche et du développement liés à la FEP. De même, les enseignants et formateurs de FEP devraient être mieux formés, surtout dans les établissements intégrés, ou tout au moins étroitement liés, aux universités ou autres établissements d'enseignement postsecondaire.

7. ***Des scénarios et des stratégies sectoriels et régionaux, voire nationaux et européens,*** pour promouvoir la FEP à moyen et à long terme devraient être élaborés par les professionnels et être proposés aux décideurs politiques et aux parties intéressées (y compris aux partenaires sociaux), afin d'améliorer et d'accélérer leurs processus de prise de décision ([10]). Les instituts et mécanismes existants concernant les normes de professions et de formation devraient encourager ce type d'efforts.

Remarque: *Les méthodologies pour le développement de scénarios sont particulièrement adaptées aux besoins de la prévision des tendances relatives au développement de la FEP, et ce aux niveaux sectoriel, régional et interculturel. Elles permettent notamment d'évaluer l'impact potentiel de certaines tendances, leur pertinence et leur importance. De même, la méthode Delphy consistant à interroger des experts lors de différents cycles et les mécanismes d'étalonnage permettant de comparer les indicateurs et les performances des systèmes et des sous-systèmes d'enseignement et de formation sont des outils qui permettent d'accompagner une recherche plus spécialisée et plus approfondie et de soutenir des débats politiques plus ouverts.*

8. ***Un réseau européen d'instituts et d'organismes responsables de la promotion technique/professionnelle de la FEP, et plus spécifiquement du développement de nouvelles normes professionnelles et de formation***, devrait être constitué. Le Cedefop pourrait y servir de modérateur, afin de permettre un apprentissage et un échange d'expériences mutuels et de lancer des entreprises conjointes, des études sectorielles et des enquêtes comparatives, si ces instituts et organismes le souhaitent. Il pourrait également lancer des enquêtes plus approfondies utilisant la méthode des scénarios développée jusqu'ici. Les efforts consentis

---

([10]) Le Cedefop vient de terminer, en collaboration avec la Fondation européenne pour la formation, une première phase d'enquêtes sur la question des scénarios et stratégies (voir le rapport et le résumé Cedefop/ETF sur cette première phase dans la fenêtre correspondante du Village électronique de la formation du Cedefop [http://www.trainingvillage.gr/etv/main.asp]), qui concerne cinq États membres de l'UE et cinq pays candidats d'Europe centrale et orientale. La méthode appliquée et développée dans ce projet important pourrait être transposée aisément à d'autres niveaux (sectoriel et régional) dans les États membres.

dans le cadre de ce réseau devraient être cofinancés par des ressources nationales et européennes et se concentrer sur la promotion de la recherche comparative et des efforts de développement ([11]). En outre, il pourrait appuyer sensiblement le dialogue social sur le plan européen, notamment au niveau sectoriel et pour certaines professions caractérisées par un degré élevé de mobilité européenne (professions des transports et de la construction, tourisme, métallurgie ou ingénierie par exemple).

Remarque: À cet égard, le Cedefop souhaite réorganiser et poursuivre le développement de ses services et de ses liens avec les grands organismes de formation en Europe. Une étude est en cours concernant le type de services (supplémentaires ou alternatifs) qu'il pourra fournir à l'avenir et les priorités des organismes de formation susceptibles d'être intéressés par la prévision des tendances et/ou par une collaboration plus étroite en vue d'un développement plus large de la FEP. Un système de souscription via Internet pour des informations et des services réguliers, ainsi qu'un organisme pour la formation, la recherche et le développement, constitué d'adhérents, pourraient résulter de cette étude et de cette nouvelle initiative du Cedefop. Une importante conférence rassemblant ces organismes de formation est en préparation et est prévue pour 2001.

9. ***Ce réseau ou organisme constitué d'adhérents pourrait observer les innovations d'une façon permanente*** et élaborer ou renouveler les outils et les instruments méthodologiques et techniques, afin d'observer le développement des professions et de conseiller les décideurs politiques et les praticiens sur les meilleures pratiques et sur les solutions positives. Il pourrait aider de façon très pragmatique les décideurs à mieux mettre en œuvre et à mieux évaluer leurs plans d'action et plaider avec professionnalisme en faveur des améliorations des systèmes et des sous-systèmes de FEP, à la lumière des résultats fournis par un système d'observation permanente.

Remarque: *L'observation et l'accompagnement du processus de mise en œuvre des innovations représentent une tâche considérable. La recherche et l'expertise devraient aborder ce domaine en s'efforçant d'analyser les effets positifs et négatifs que peuvent avoir les innovations dans un contexte socio-économique global et/ou spécifique (voir également la première recommandation). La recherche évaluative pourrait apporter un appui solide à un système autocontrôlé et auto-organisé grâce à une mise en réseau des acteurs et permettre à tout moment une évaluation des acteurs responsables de la mise en œuvre des innovations.*

10. ***Aux niveaux régional, sectoriel et local, les instruments et outils devraient être à même de fournir un fondement factuel à des organismes plus centraux et à des réseaux de coopération.*** À défaut d'un instrument régional, sectoriel et/ou local, le regroupement et

---

([11]) Si l'intérêt pour la création d'un tel réseau se confirme, une assemblée fondatrice devrait être convoquée en 2001 et son statut proposé par un certain nombre de ses membres. Ce réseau pourrait également être promu dans le cadre de la deuxième phase du programme Leonardo da Vinci, avec la participation intégrée du Cedefop (et de l'ETF si elle est intéressée). Le Conseil d'administration du Cedefop pourrait prendre une initiative en ce sens et la soumettre, le cas échéant, à la Commission européenne et aux États membres.

BEST COPY AVAILABLE

l'analyse nécessaires des informations pâtiraient également à des niveaux supérieurs de prise de décision. Des enquêtes longitudinales et empiriques pourraient être lancées auprès des entreprises et de certains groupes cibles. Le savoir-faire des experts, des enseignants et des formateurs, des directeurs et des syndicalistes, ainsi que des participants à l'enseignement et à la formation, mérite d'être mieux exploré, car tous savent ce qui se passe.

Remarque: Sans les connaissances explicites et implicites et le savoir-faire à ces niveaux, des investigations complètes sont impossibles. Les études de cas, les études de faisabilité, les projets pilotes et la compilation des bonnes pratiques sont des outils et des instruments qui devraient être appliqués plus souvent à ces niveaux. Les possibilités qu'ils offrent pour des transpositions et/ou des applications élargies pourraient être vérifiées. Les réalités peuvent être rendues beaucoup plus claires en atelier ou en classe que par des études documentaires et/ou par le travail en réseau (virtuel) des seuls experts.

11. ***Les études quantitatives et empiriques ou les analyses statistiques devraient être combinées plus étroitement avec des enquêtes approfondies, intégrées et qualitatives, par exemple via des entretiens et/ou des méthodes d'observation spécifiques*. La bataille qui opposait autrefois empiristes et chercheurs axés sur la qualité semble prendre fin. Les deux parties s'aperçoivent qu'elles doivent coopérer et adapter leurs outils en fonction des questions posées. Les meilleurs résultats sont produits par une combinaison des deux approches.**

Remarque*: Cela encourage un nouveau type de travail d'équipe et une approche plus inter- ou pluridisciplinaire de la recherche et du développement en matière de FEP.*

12. ***L'impact de la recherche et du développement en matière de FEP sur la conception des politiques et les contenus et procédures de prise de décision des partenaires sociaux devrait être sensiblement amélioré.*** Cela suppose un nouveau type de partenariat et de travail en réseau. Cependant, c'est aux chercheurs de se connecter d'abord aux principales préoccupations des partenaires sociaux, dans une collaboration meilleure et plus efficace, tandis que ces derniers doivent s'engager à participer aux interrogations des chercheurs, à débattre des résultats de la recherche et à les transposer dans la pratique. Ces deux mondes ont encore des problèmes pour communiquer entre eux. Le bel isolement de la recherche n'est plus défendable, pas plus que la négation des résultats de la part des décideurs et des parties intéressées, surtout soucieux de gérer la pratique quotidienne. Il importe de financer la diffusion et la publication des résultats de recherche, et pas seulement l'établissement de rapports. La recherche devrait être davantage axée sur les clients et les résultats devraient être fournis plus rapidement, afin de rester en phase avec l'accélération des changements. Il n'y a pas lieu pour autant de s'en prendre à la recherche plus fondamentale, qui, dans certains pays, est largement négligée. Les journalistes doivent être formés pour mieux permettre aux médias de tendre des ponts entre les deux mondes.

Remarque*: Les médiateurs ou intermédiaires ne réussissent pas à traduire le langage extrêmement spécialisé des experts et des chercheurs en messages compréhensibles et convaincants pour le grand public. Dans le contexte multilingue de l'Europe notamment, ces*

médiateurs devraient jouer un rôle important, être eux-mêmes polyglottes et assez flexibles pour regarder plus loin que leur propre contexte culturel.

13. ***Des systèmes de détection précoce devraient être développés pour aider les décideurs politiques à définir leurs priorités. Les professions et les qualifications sont une construction sociale et devraient constamment être adaptées au changement. Néanmoins, les objectifs de l'enseignement et de la formation font qu'une certaine stabilité dans le changement est également une nécessité absolue.***

Remarque: *Nous sommes appelés à vivre un certain temps avec cette contradiction, tant que le changement paradigmatique est en cours. À terme, un nouveau type de stabilité dans le changement doit être créée, qui permette aux individus de participer pleinement à ce processus de changement. En soi, il s'agit d'un objectif capital pour l'enseignement et la formation, qui nous ramène à la question du compromis entre les préoccupations économiques et sociales soulignée au premier point de ces recommandations. Un nouvel équilibre entre les composantes sociales ou culturelles et économiques ou techniques des qualifications, entre compétences «dures» et «souples», devra être instauré si nous voulons permettre aux individus de maîtriser ce changement dans un contexte socio-économique, culturel et écologique donné.*

BEST COPY AVAILABLE

5. Annexe I.

5.1 Conclusions spécifiques tirées des rapports nationaux et de travaux parallèles du Cedefop sur l'évolution récente dans chaque pays

Les conclusions ci-après doivent être considérées et replacées dans leur contexte national ou régional spécifique; elles ne sauraient être formulées dans la perspective plus générale que nous avons adoptée pour les recommandations principales. Les lecteurs pourront d'eux-mêmes, sur la base de ces conclusions, élaborer certaines recommandations appropriées dans des contextes institutionnels, régionaux ou sectoriels donnés.

1. Le rapport sur la ***Flandre*** plaide pour un travail en réseau interrégional accru et pour des activités de recherche davantage axées sur les études de terrain relatives aux technologies, à l'évolution des conditions de travail et à l'organisation du travail au sein des entreprises ou des secteurs et sur le lieu de travail, et à leurs conséquences pour le développement des qualifications et des compétences (p. 16) ([12]).

2. ***La région francophone de Belgique*** semble marquée par une certaine pénurie d'outils et d'instruments, même si des initiatives ont été prises tout récemment. La FEP et la formation continue sont laissées en grande partie aux entreprises et aux organisations d'employeurs ou à la responsabilité de chacun. Les organismes officiels ne voient pas l'utilité de contrôler ou d'orienter l'évolution et se limitent à un rôle d'observateur. Des études prévisionnelles sont néanmoins centrées sur certains secteurs ou régions et sont menées principalement avec l'aide du Fonds social européen. Dès lors, une prospective plus globale fait grandement défaut, de même que des outils, instruments ou ressources adaptés à la FEP dispensée hors des établissements scolaires et des universités ou autres établissements d'enseignement postsecondaire (p. 28).

3. Au ***Danemark***, l'adaptation des programmes et des cours d'enseignement et de formation se fait principalement au niveau local et régional et sur un mode ad hoc. Il ne semble pas exister une grande activité de recherche et de développement, du moins dans une dimension vraiment globale. Le court terme prévaut sur le moyen et le long terme. Si cela semble avoir été assez efficace par le passé, on peut se demander si cette approche pragmatique à court terme fonctionnera à moyen et à plus long terme (p. 42).

([12]) La numérotation des pages renvoie au rapport principal *Anticipation of occupation and qualification trends in the European Union* (en anglais uniquement, texte disponible sur le site du Village électronique de la formation (http://www.trainingvillage.gr/etv/publication/emploi.asp).

4. Le rapport sur ***l'Allemagne*** ne comporte pas de conclusions sur les questions liées à l'évaluation des méthodes et des outils utilisés. Nous tentons néanmoins d'en dégager certaines, basées sur des activités parallèles.

Ces dernières années, au niveau des travailleurs qualifiés, le processus de renouvellement des profils de formation formelle a été accéléré et rendu plus transparent. Ce sont essentiellement les partenaires sociaux de secteurs spécifiques, avant l'État central et les gouvernements des Länder, qui sont chargés du renouvellement de ces profils. L'approche actuelle fonctionne plutôt bien, bien qu'elle manque de globalité et ne contribue pas forcément à une modernisation générale de l'offre de formation à la lumière des actuels défis socio-économiques mentionnés au chapitre III. Les problèmes principaux du système allemand de FEP tiennent aux perspectives de carrière limitées des travailleurs qualifiés et à la chute de son attrait, ainsi qu'à sa pénétration plutôt lente dans les nouveaux domaines professionnels des secteurs des services et des technologies de l'information et de la communication, où prévalent généralement les qualifications de l'enseignement général de niveau supérieur. De même, les déséquilibres structurels entre l'offre et la demande de compétences ne sont pas suffisamment traités à court terme. Au niveau de l'enseignement postsecondaire et universitaire, où les institutions et les acteurs jouissent d'une grande autonomie, cette adaptation à de nouveaux besoins semble mieux fonctionner. Les instituts de recherche et les organismes centraux qui examinent les tendances des qualifications et des professions occupent un terrain assez étendu et suffisamment développé. Leur impact sur l'élaboration des politiques et sur les partenaires sociaux pourrait cependant être amélioré. Ces derniers font souvent preuve de trop d'immobilisme pour intégrer les connaissances et compétences nouvelles dans l'offre de FEP, même si les divers besoins socio-économiques sont patents. Cependant, la structure fédérale de l'enseignement et de la formation est en soi fort peu transparente. Certains Länder sont plus flexibles et efficaces que d'autres. Cela aboutit en définitive à un manque de cohésion entre eux et, au moins sur le plan national, à une kyrielle de types de formation qui ne sont pas inclus dans la législation nationale relative à la FEP, laquelle date de 1969 et est axée sur le niveau des travailleurs et des artisans qualifiés ([13]).

5. En ***Grèce***, un certain nombre d'institutions nouvelles ont été créées au cours des 10 dernières années, qui assistent les deux ministères compétents en matière de FEP (ministères de l'éducation et du travail) dans la planification et la prévision des compétences ou des qualifications et du développement des professions. Ces institutions sont normalement tournées vers des niveaux spécifiques de qualifications dispensées par les établissements scolaires, les établissements d'enseignement postsecondaire ou les centres de formation. Cette situation entraîne un certain manque de cohésion, de cohérence et de transparence. Il n'y a ni

---

([13]) Voir également la contribution de Möbus et Verdier in Cedefop; B. Sellin. *Tendances européennes dans les professions et les qualifications*, vol. II, op. cit, p. 206 de la version électronique disponible sur le site http://www.trainingvillage.gr/etv/publication/emploi.asp (ce volume n'existe pas en version française imprimée).

organisme central ni organisme régional hormis les ministères et leurs administrations, dont l'organisation est passablement hiérarchique. Les partenaires sociaux, les employeurs et les syndicats font principalement de la pression. Outre les organismes de formation mentionnés qui sont des instances officielles financées par les deux ministères, certaines facultés mènent également des études plus systématiques et complètes sur les compétences et les emplois, qui ont cependant un impact limité sur l'élaboration des politiques. On peut conclure qu'en Grèce, la planification et la recherche en matière de FEP ne sont pas très cohérentes et ne bénéficient pas d'un soutien sensible des parties intéressées et des partenaires sociaux. Elles sont laissées principalement aux administrations régionales et centrales, qui ne prennent pas forcément leurs décisions sur la base d'un nombre conséquent d'enquêtes ou de travaux de recherche.

6. La situation en ***Espagne*** semble comparable à celle de la Grèce et, en partie, à celle de l'Allemagne: on y observe un manque de concentration et de coopération entre les sous-systèmes de développement de la FEP. Cette situation a conduit, entre autres, à la création de l'Institut national des qualifications (Instituto Nacional de Cualificaciones) et d'un cadre pour les niveaux de qualification qui s'inspire dans une large mesure de la structure européenne à cinq niveaux ([14]). Néanmoins, cet institut n'est pas encore entièrement opérationnel et il identifie toujours son rôle sous l'égide du gouvernement central. Les partenaires sociaux et les organisations professionnelles qui leur sont liées jouent à cet égard un rôle éminent. Des développements régionaux plutôt indépendants ont eu lieu au Pays basque et en Catalogne, où de nouvelles institutions (parallèles) ont également vu le jour. Si la législation en matière d'enseignement et de formation est assez cohérente et systématique, sa mise en œuvre n'en suit cependant pas toujours la logique. C'est ainsi que nous avons dans le système espagnol de nombreux systèmes et sous-systèmes parallèles, anciens et nouveaux, régionaux et centraux, etc., certains dépendant du ministère du travail et d'autres du ministère de l'éducation. Outre l'Institut national des qualifications, un autre instrument a été créé, l'Observatoire professionnel (Observatorio Profesional), qui devrait collecter les données nécessaires pour le changement et l'adaptation en termes de recherche et d'évaluation.

7. En ***France***, un large éventail d'instruments et d'outils de planification, dont les résultats alimentent la politique d'enseignement et de formation, est en place depuis longtemps. Plus récemment, en plus de certains instruments centraux prédominants, des mécanismes régionaux et sectoriels ont été créés et les capacités de recherche et les efforts de contrôle ont été renforcés. Un ensemble d'instances consultatives associent partenaires sociaux et organismes professionnels à tous les niveaux de qualification. Néanmoins, à côté de cette infrastructure fort développée de planification et de mise en œuvre, on observe un certain manque de mobilisation des professionnels et des partenaires sociaux pour parvenir à être mieux représentés au sein de ces comités. La décentralisation des compétences vers les régions ne s'est pas toujours accompagnée d'une décentralisation parallèle du dialogue

---

([14]) Voir la décision du Conseil du 16 juillet 1985 sur la correspondance des qualifications professionnelles entre États membres des Communautés européennes (85/368/CEE). Voir également le rapport du Cedefop sur les structures européennes des niveaux de qualification, à paraître prochainement (cf. note 9 ci-dessus).

BEST COPY AVAILABLE

politique et social sur les questions importantes. Chaque secteur ou entreprise a sa propre méthode statistique pour examiner les tendances, mais les résultats ne sont pas mis au service d'une approche plus intégrée, et ce en dépit d'une quantité considérable de données produites au niveau macroéconomique (p. 72). En fin de compte, les changements sont appliqués par décret et moins par la conviction des divers acteurs et des participants, ce qui limite leur acceptation et leur impact réel. Il en découle souvent un réformisme assez technocratique ([15]).

8. ***L'Irlande*** a accordé une priorité de premier plan au développement de l'offre d'enseignement et de formation et le succès de son économie au cours des dix dernières années est dans une large mesure lié à cette priorité, qui a conduit à un relèvement considérable des compétences, particulièrement dans les domaines d'importance capitale pour l'économie et l'emploi. Il semble cependant qu'un examen plus serré fasse défaut concernant les secteurs d'emploi et les activités dont l'importance est moins économique que sociale, par exemple les services aux personnes et les services de santé. L'accent porte surtout sur les besoins des entreprises et des employeurs, ce qui a été très efficace dans le passé. À l'avenir, cependant, pour accroître le dynamisme de l'ensemble de la société irlandaise, une approche plus intégrée de l'enseignement et de la formation peut s'avérer nécessaire afin de permettre aux individus de mieux prévoir les changements en fonction de leurs propres priorités et pas seulement et/ou essentiellement en vue de leur adaptation aux besoins à court terme des entreprises (p. 81).

9. En ***Italie***, un système prospectif global d'analyse des besoins aux niveaux national, régional et provincial existe depuis un certain nombre d'années et s'avère assez efficace. Ces derniers temps, on observe un rapprochement entre le niveau régional et provincial et le niveau national, ce qui n'empêche cependant pas les problèmes structurels de subsister, en fonction des régions, lesquelles disposent d'une large autonomie pour développer leurs propres outils et instruments. Ce qui fonctionne dans une région ne fonctionne pas nécessairement dans une autre, l'efficacité dépendant des acteurs et des outils locaux et régionaux, y compris des capacités de recherche. Aussi la version officielle doit-elle être relativisée, notamment à la lumière du clivage nord-sud qui persiste dans ce pays, malgré les nombreuses aides nationales et européennes affectées aux régions du sud. En outre, et c'est une difficulté majeure de la recherche et du développement en matière d'offre de FEP, la faiblesse des données et des sources statistiques ne permet pas une analyse plus étendue des disparités, par exemple entre l'offre et la demande de compétences. Ce qui fonctionne au niveau local ou au niveau de l'entreprise ne fonctionne pas forcément au niveau provincial ou régional, et à plus forte raison au niveau national. De nouvelles réformes administratives sont en cours, qui simplifieront peut-être les procédures et la gestion du changement.

10. Malgré un certain nombre d'outils et d'instruments plus ou moins appropriés et une forte participation des partenaires sociaux à tous les aspects de la FEP, le ***Luxembourg*** semble pâtir d'un manque de soutien technique et consultatif ou de recherche qui permettrait un regard plus

---

([15]) Voir également Möbus et Verdier in Cedefop; B. Sellin, vol. II, op. cit.

global sur l'évolution de l'offre et de la demande de professions et de qualifications à tous les niveaux et dans tous les secteurs du marché du travail. Les projets individuels et à petite échelle pour le renouvellement de l'offre l'emportent sur des conceptions plus larges et sur un effort plus permanent pour prévoir les développements et les tendances. La législation et les structures appropriées existent, mais il manque un outil permanent et durable pour le soutien technique et scientifique des parties intéressées et des décideurs.

11. Au cours des deux dernières décennies, les ***Pays-Bas*** ont développé un système perfectionné d'harmonisation entre le marché du travail et l'offre d'enseignement et de formation à tous les niveaux de qualification. Dans ce pays, les sous-systèmes ne fonctionnent pas isolément, mais sont régulés par des commissions permanentes et ad hoc créées par le gouvernement central, et par une structure constituée à la fois d'organismes consultatifs et d'institutions compétentes régionales ou sectorielles décentralisées au sein desquels les partenaires sociaux, les organisations professionnelles et les employeurs ont un poids important. L'infrastructure de recherche et d'analyse a été fortement améliorée et l'offre de FEP est étendue et renouvelée de manière quasi permanente, sur des bases néanmoins soumises à un contrôle des autorités régionales et centrales pour ce qui est de la rentabilité et du financement. Les liens avec les industries régionales et sectorielles sont étroits et les entreprises privées participent au financement de l'offre, laquelle est conforme à leurs propres priorités. Cette infrastructure perfectionnée n'a toutefois pas encore débouché sur un élargissement substantiel des compétences (mais cela peut être lié à la gestion financière serrée des institutions) qui permettrait d'inclure davantage de compétences «douces», par opposition aux qualifications et compétences techniques, ou «dures». L'adaptation des individus à des besoins à relativement court terme l'emporte sur l'idée d'investir dans les ressources humaines pour les rendre plus mobiles et flexibles. Dans une certaine mesure, un bon équilibre semble faire défaut entre, d'une part, les préoccupations sociales et économiques dans l'enseignement et la formation et, d'autre part, le développement de compétences clés et transversales complémentaires aux compétences spécialisées.

12. L'***Autriche*** dispose elle aussi d'un bon nombre de sous-systèmes et de modèles différents, qui, comme ailleurs en Europe, manquent cependant de cohérence et de cohésion. Ils se concurrencent plus qu'ils ne coopèrent. Chaque sous-système a sa propre infrastructure en termes d'outils et d'instruments, de capacité de recherche et de support technique. Divers *modèles* de prévision et d'analyse des besoins coexistent et semblent tous avoir en commun certaines lacunes méthodologiques fondamentales liées à la faiblesse des statistiques et au manque de cadres de référence systématiques et d'outils terminologiques, ainsi qu'une absence d'approche empirique ou plus pragmatique et qualitative de la question des professions et des qualifications. La participation des partenaires sociaux aux activités politiques et aux questions d'enseignement et de formation est extrêmement forte. Le modèle autrichien de participation à la politique socio-économique ne mène cependant pas forcément au consensus élémentaire nécessaire pour les développements à moyen et à plus long terme. Même les organismes de soutien et les professionnels ne coopèrent pas s'ils ne sont pas de la même couleur. En Autriche, les acteurs n'importent pas de chez leurs voisins beaucoup de connaissances et de savoir-faire relatifs au développement des compétences et des professions,

BEST COPY AVAILABLE

et s'ils le font cela prend souvent des années pour mettre en œuvre ce savoir-faire à l'intérieur du sous-système en question.

13. Dans une certaine mesure et dans certaines limites, le ***Portugal*** a accompli, comme l'Irlande, de grands progrès dans le développement de l'offre de FEP à tous les niveaux. Bien qu'ayant démarré plus tard, ce pays a progressé avec bonheur vers un renouvellement complet des diverses infrastructures. Entre-temps, la capacité de recherche en matière d'analyse des tendances a été refondue ou élargie, ce qui a apporté une moisson de données et un soutien important à l'élaboration des politiques. Cependant, au-delà des données produites par la recherche, la mise en œuvre de politiques appropriées fait défaut. Peut-être cela découle-t-il plus d'un manque de ressources humaines, de parties intéressées et d'acteurs professionnels que d'un manque de ressources financières, lesquelles sont principalement fournies par les fonds européens. Au Portugal plus que dans tout autre pays de l'Union européenne, le problème semble donc lié à la difficulté de transposer les résultats dans la pratique de l'offre de FEP. Les enseignants et les formateurs, les organismes locaux, les établissements d'enseignement postsecondaire et les entreprises ne voient pas ce qui pourrait jouer un rôle plus actif à cet égard. Cette situation pourrait évoluer si la croissance économique se poursuit au même rythme et si les investissements dans l'enseignement et la formation s'avèrent rentables.

14. En ***Finlande,*** diverses initiatives de recherche, de développement et de planification de l'offre ont récemment été prises, notamment aux niveaux local et régional et principalement avec l'aide du Fonds social européen. Au niveau national, les décideurs semblent cependant préoccupés par cette décentralisation, qui pourrait manquer de coordination et de cohérence. La nécessité d'une mise en réseau nationale de ces initiatives, des efforts des institutions et de la diffusion des résultats a été soulignée (p. 144).

15. En ***Suède,*** les études et les recherches en matière de prévision sont menées essentiellement au niveau national ou local. Plus que les enquêtes au niveau local, ce sont les enquêtes au niveau régional qui semblent faire défaut, ce dernier étant de plus en plus appelé à devenir un lieu important de coopération entre le système d'enseignement et de formation et les entreprises. En règle générale, il semble que les divers efforts en Suède soient traités sur le mode mineur, en raison d'une offre principalement structurée par la demande individuelle et les préférences des apprenants.

16. Les auteurs du rapport sur le ***Royaume-Uni*** plaident pour une stratégie à plus long terme au niveau de la recherche et pour une meilleure intégration des aspects de l'éducation et formation tout au long de la vie, par exemple des besoins variables selon les différentes étapes de la vie de l'apprenant. Les circonstances qui font que des qualifications réussissent plus ou moins bien devraient être examinées. L'accent devrait porter sur l'amélioration du niveau d'éducation plutôt faible de la population adulte par rapport à d'autres pays, notamment aux niveaux inférieurs des qualifications de FEP (p. 160).

6. Annexe II.

6.1. Extrait de la publication: Cedefop; B. Sellin. *Tendances européennes dans le développement des professions et des qualifications*, vol. I, Thessalonique, 1999, chap. XV, p. 54-61: «Profils professionnels porteurs d'avenir»

Sur l'arrière-plan des tendances actuelles et de l'évolution ici décrite des exigences en matière de professions et de qualifications, la question ne se pose pas seulement de leurs caractéristiques générales, telles que les exigences de technicité et de compétence, les catégories de savoir, le sens des contacts sociaux, les savoir-faire linguistiques et communicationnels, ou des compétences de méthode, mais aussi la question de savoir si les outils et instruments méthodiques et institutionnels suffisent à assurer le renouvellement et la mise à jour permanents des profils de profession et de formation professionnelle, ou bien s'il faut emprunter de toutes autres voies. Dans la plupart des États membres, de tels instruments existent bel et bien, souvent, néanmoins, ils ne sont pas transparents, ou formalisés de telle manière qu'ils ne sont pas nécessairement à la hauteur des exigences actuelles. Requièrent-ils amélioration, quelles tâches devraient-ils prendre en charge et comment les résultats des institutions de recherche, d'études et de conseil correspondantes peuvent-ils être investis à moindre délai et avec plus d'efficacité dans la politique et la pratique des États membres ?

Les compétences clefs, les capacités extra-fonctionnelles, les capacités de transfert, les connaissances de terrain fonction du contexte (*connaissances tacites*) ne peuvent souvent être rendues plus opératoires, par la force des choses elles demeurent des grandeurs relativement abstraites([16]). On peut aussi définir la plupart de ces compétences - nous les avons souvent évoquées - comme des *compétences personnelles*, traits de personnalité qui, certes, sans fondamentalement prendre la relève des anciennes vertus cardinales particulièrement demandées à une époque de taylorisme, telles que l'application, le goût du bon ordre et la ponctualité, n'en dérivent pas moins, de par le noyau même de ce qui fait leur valeur, dans le sens de catégories telles que la créativité, le sens de l'initiative, la capacité à communiquer et le sens des contacts sociaux, catégories qui émergent à côté des attributs de compétence du professionnel, *compétences techniques*, et mobilisent de plus en plus l'attention. Enfin et surtout, certaines qualifications complémentaires sont bien souvent demandées, telles par exemple des connaissances *ad hoc* en langues étrangères, une expérience de l'étranger et des études complémentaires (sciences économiques pour ce qui est des techniciens, électronique et informatique pour ce qui est des serruriers-mécaniciens, etc.)

([16]) Pour ces notions, cf. le glossaire, vol. III.

À la suite des progrès réalisés par la recherche sur les questions de marché du travail et de filière professionnelle, d'enseignement et de formation professionnels, et grâce au savoir objectivable et à l'expérience accumulée par les gens dans leurs métiers et dans leurs domaines respectifs, il y a une foule d'informations et de connaissances disponibles sur le niveau et l'évolution des exigences en matière de métier et d'enseignement ou de formation professionnels, et ce dans les divers domaines d'activité. Ce savoir d'expert est aussi accumulé dans la plupart des pays de manière plus ou moins régulière et systématique, mis à profit pour les décideurs de l'enseignement et de la formation professionnel ([17]). Malheureusement, ce n'est le plus souvent qu'une pratique sporadique, dans un style pas toujours très professionnel - et surtout : les résultats sont rarement disponibles au bon endroit, au bon moment. Entre la recherche et les experts, d'une part, la politique et la pratique, d'autre part, le transfert ne fonctionne pas toujours, et la faille qui sépare la théorie de la pratique semble parfois infranchissable. Dans la formation professionnelle justement, la recherche est souvent guidée par l'intérêt, orientée par un souci d'application pratique, elle mise sur des résultats de court terme. Le plus souvent, la recherche méthodologique et fondamentale ne vise pas assez loin. La multiplicité des disciplines qui se bousculent dans ce domaine et les conjonctures affectant certains questionnements témoignent des difficultés de développement d'une culture de la recherche portant sur la formation professionnelle et la professionnalisation de la recherche. Or, au regard d'une telle évolution, de la complexité croissante et des changements constants que connaissent les contextes, il y a urgence en la matière, c'est une culture dans le cadre de laquelle la formation professionnelle s'insère tel un facteur économique, culturel et social de plus en plus déterminant.

L'observation et l'analyse continuelles de tendances dans le développement des professions et des qualifications, d'exigences qui se modifient de plus en plus vite en matière d'enseignement et de formation professionnels, cela pour prévoir et pour anticiper, occupent une place grandissante, pour pouvoir réaliser les nécessaires adaptation et renouvellement continus des offres et des systèmes d'enseignement et de formation professionnels dans les États membres, dans l'UE et en Europe dans son ensemble.

À la lumière de l'évolution en cours vers une société d'information, de communication et du savoir, au regard du processus d'internationalisation, les efforts entrepris, les approches, les méthodes et les institutions suffisent-elles ? Dans la négative, comment devrait-on et pourrait-on réaménager ou renouveler ces instruments ?

La nécessité accrue de préparer le terrain de manière plus efficiente à des innovations, de les traduire plus vite en procédés et de les évaluer; l'urgence qu'il y a à accompagner et, le cas échéant, à accélérer les transformations pour ce qui est de l'emploi et de l'enseignement aussi bien que de la formation professionnels, rend centrale la question de savoir selon quelles méthodes, avec quels outils ou institutions on doit en permanence enquêter sur de telles tendances et les évaluer, à quel rythme, dans quelle continuité et selon quelles méthodes il

---

([17]) Sur ce point, cf. en particulier la contribution de Kirsch & Verdier, vol. II.

convient de les mettre en œuvre et finalement de quels effets sur la politique et la pratique il convient, dans l'idéal, de les doter.

Pour l'essentiel, on peut distinguer quatre niveaux différents dans les analyses de qualification et de fonction :

1. *Enquête sur les besoins en qualifications spécifiques aux emplois* (analyse des besoins de qualifications) *au niveau des entreprises* mêmes, et ce moyennant des interviews menées dans les entreprises : entrepreneurs, dirigeants, conseils d'établissement et salariés (personnel qualifié) sont interrogés en entretien direct, les séquences du travail dans l'entreprise ou les analyses des emplois ou de fonction étant rapportées aux qualifications réunies sur place ou par rapport aux qualifications souhaitables. C'est là une approche plutôt technocratique, misant sur des compétences en grande partie professionnelles. En règle générale, les entreprises s'en servent pour élaborer la politique d'embauche et de promotion du personnel. En outre, on peut évaluer d'importantes évolutions techniques dans leurs conséquences sur les conditions de travail et l'organisation du travail, d'une part, et les programmes d'enseignement et de formation professionnels relatifs à l'entreprise, d'autre part. Ce niveau d'investigation portant sur les besoins est pour l'essentiel un champ réservé aux experts en sociologie industrielle et aux conseils en gestion ([18]).

2. L'*enquête sur des professions ou sur des champs d'activité strictement circonscrits*, pour telle ou telle catégorie professionnelle; par exemple, les industries du bois, du verre, les imprimeurs et les éditeurs - autrement dit : pour des secteurs et des champs professionnels aisément délimitables. Cas où des spécialistes de caractère très différent, ingénieurs ou experts en sciences économiques, sont à l'œuvre, car cette activité présuppose une connaissance intime de la spécialité et des exigences en matière de professions, aussi bien que, en perspective historique, la connaissance du développement des techniques par profession et par branche. Outre des questions dans la spécialité, les questions de démarcation réciproque des professions et activités professionnelles, selon des frontières héritées de l'histoire de la culture et de logiques de corporation, jouent ici un rôle. Ces investigations présentent une dimension aussi bien technique que socio-historique et de politique économique ou professionnelle.

3. *Analyses comparées de qualification et en coupe pour l'ensemble des professions et des catégories professionnelles, ou analyses de qualification au niveau d'un secteur ou d'une branche*, à l'échelle de régions ou d'États membres tout entiers dans lesquels, par vue en coupe de toutes les professions et emplois tels ou tels ou encore des entreprises, on recense les attributs caractéristiques de toute une profession ou de tout un champ d'activité, et ce dans toutes ses facettes : traits de la spécialité, traits généraux et traits spécifiques aux personnes, exigences de qualification supplémentaires, etc. Il s'agit là de dégager des

---

([18]) Cf. les critiques de Konrad sur les analyses fonctionnelles utilisées au Royaume-Uni pour déterminer les qualifications professionnelles (vol. II).

90 BEST COPY AVAILABLE

recoupements entre champs d'activité des professions représentées, les permutations entre eux ou la possibilité de telles substitutions, leurs rapports de coopération et, cas par cas, leurs relations spécifiques respectives de dépendance, de même que pour les catégories citées dans le paragraphe ci-dessus. C'est un champ où, de préférence, les théoriciens de l'enseignement, de l'économie et en sciences sociales sont à l'œuvre, s'appuyant sur des approches sociologiques ou systémiques ou aussi sur des catégories socio-psychologiques. Ces enquêtes nourrissent l'élaboration de nouveaux programmes d'enseignement et de formation professionnels ou de formation continue au niveau de branches ou de régions pour des systèmes entiers ou des segments de systèmes de l'enseignement professionnel, visant à les adapter aux défis et à leurs mutations, sous l'angle technique, social et culturel.

4. *Analyses de qualification au niveau de l'ensemble de la société et en macro-échelle* : ces analyses tentent de faire ressortir des tendances dans l'évolution de l'offre et de la demande par professions et qualifications, au niveau national et surtout européen/international, de prévoir cette évolution et/ou d'élaborer divers scénarios ou stratégies pour des évolutions alternatives. L'intérêt se concentre sur l'évolution de l'économie et de l'emploi du pays ou de l'espace économique concerné, et sur la question de savoir si et dans quelle mesure la société considérée est apte à la concurrence, si elle a laissé passer des possibilités de développement ou si, dans certains domaines, elle ne montre pas un handicap en termes de modernité. Pour la politique des États membres et de l'UE dans son ensemble, la portée de telles enquêtes, à notre époque d'internationalisation et de concurrence accrue, ne fait que s'amplifier ([19]). Tandis que, naguère, lorsque les systèmes d'enseignement et de formation professionnels ne connaissaient guère de changements, elles n'avaient que rarement de retombées concrètes et pratiques, comme c'était le cas, à mon avis, dans les vingt dernières années de l'UE, la *conjoncture*, en ce moment, semble redevenir favorable à des enquêtes élargies de ce genre sur les qualifications, enquêtes relatives à des économies entières et pratiquées également en coupe. Les défis actuels sont pour les États membres l'occasion d'observer plus attentivement ce qui se passe au-delà de leurs bornes propres, comme c'était régulièrement le cas, à intervalles périodiques, quand s'annonçaient des bouleversements. On voit de plus en plus rarement de ces enquêtes indifférentes à l'autre côté de la frontière et à la dimension comparative ou européenne. C'est un champ où les politologues, les théoriciens de l'économie de l'enseignement et les spécialistes des phénomènes de marché, qui mesurent les effets de certaines mesures sur des catégories-cibles, des branches et des professions, à la lumière des défis technologiques, sociaux et culturels, aident à élaborer de nouveaux trains de mesure et participent au travail de modification des systèmes dans l'enseignement et la formation professionnels, y compris la formation continue. Ici, par la force des choses, les rapports portant sur le concret des exigences restent relativement abstraits. En règle générale, il y a lieu de les compléter ou de les mettre en rapport avec des analyses comme on les a évoquées aux points *2* et *3*.

([19]) Cf. van Wieringen, volume II, sur la méthode du scénario

Même si, dans de plus en plus d'États membres, des instruments tels que les instituts de recherche et de développement, les institutions travaillant dans le conseil et l'information au niveau sectoriel et régional etc. ont connu un développement, il est n'est cependant pas toujours garanti que les résultats de leurs efforts apparaissent aussi dans le domaine politique et en pratique. Le fossé entre la théorie et la pratique, entre les experts et les praticiens de la formation professionnelle, entre les chercheurs et les utilisateurs, est encore considérable et doit être comblé de façon urgente si l'on veut accélérer et rendre effectif le processus d'innovation ([20]).

Les hommes politiques et les praticiens cherchent, souvent de manière désespérée, des indications claires et des conseils concrets afin de faire avancer les choses. Les instituts chargés d'études arrivent malheureusement souvent trop tard ou bien leurs résultats ne sont pas assez concrets. Ils n'incluent que rarement les utilisateurs de leurs résultats dans leur construction d'hypothèses et leur donnent à peine une chance de commenter et d'évaluer le travail accompli avant la fin de ce dernier. Le développement d'une culture et d'un ordre du jour de la recherche en formation professionnelle authentiques reste encore à accomplir ([21]).

Bien que beaucoup d'argent sorti de la poche des commanditaires provienne aussi du niveau européen et de lui justement, les méthodes appliquées dans les enquêtes et leurs conclusions manquent parfois de fondements solides, ce qui est dû au manque d'expérience et de compétences de bien des experts comme au manque de continuité dans la recherche institutionnalisée. Dans la recherche portant sur l'enseignement professionnel, les liens avec la recherche fondamentale et la recherche universitaire ne sont pas toujours assurés ; l'intervention de "consultants" d'origine et de qualité douteuses est la règle plutôt que l'exception. La continuité et le professionnalisme ne s'inventent pas sur le tas. C'est un point sur lequel il y a encore beaucoup à faire pour doter la recherche sur l'enseignement professionnel de meilleures prémisses et pour donner plus d'efficacité à l'activité de conseil auprès du politique, et ce à tous les niveaux que nous avons évoqués et pour ainsi dire dans tous les États membres.

Font défaut une institution, chargée de la coordination, de subventions à la recherche, ou, à l'échelle nationale, un institut de recherche sur l'enseignement professionnel et une structure décentralisée de sites de recherche d'ancrage régional et sectoriel, pour pouvoir recueillir et centraliser les informations ou le savoir et les connaissances spécialisées, les exploiter et les diffuser, de façon à pouvoir faire circuler *du haut vers le bas* aussi bien que *du bas vers le haut* les connaissances ainsi acquises, et ce en synchronie, de manière transparente et continue.

([20]) Cf. l'enquête de Hansen et al sur l'effet des études sur le développement des professions dans le cadre du réseau Ciretoq

([21]) Cf. les contributions de Kuhn/Schulte et Ant/Kintzelé dans le volume II

Cette structure décentralisée devrait afficher une dimension spécifiquement sectorielle aussi bien que spécifiquement régionale. Dans les deux structures, celles centralisées et celles décentralisées, les services publics compétents et les ministères ainsi que les instances régionales de l'administration de l'enseignement professionnel et du travail devraient être représentés, de même que les organisations des partenaires sociaux et leurs organisations sectorielles ou les associations professionnelles et les syndicats. De surcroît, les experts, enseignants et formateurs, les inspecteurs et les spécialistes de l'orientation professionnelle devraient être associés à la définition des missions et à l'exploitation ou à la diffusion des enquêtes. Il conviendrait de mettre les produits de ces institutions à la disposition d'une plus large fraction de l'opinion publique ou du moins du public des experts.

Ces instruments et mécanismes d'enquête devraient aboutir essentiellement à la définition d'un prototype de profil, ou à plusieurs propositions alternatives de futurs profils de profession et de formation professionnelle - c'est-à-dire à la description de l'essentiel des exigences en matière de profession et de formation, en s'appuyant sur les connaissances et besoins actuels et sur les prévisibles connaissances et besoins socio-économiques, et ce cas par cas sur l'arrière-plan régional ([22]) et sectoriel.

En se concentrant sur les compétences techniques et professionnelles - c'est-à-dire les connaissances, dextérités et, le cas échéant, les traits de personnalité essentiels, exprimés pour un domaine de tâches déterminé, clairement circonscrit et en termes de capacités ([23]) -, une telle description devrait comprendre les éléments suivants :

Description des profils professionnels ou de formation professionnelle proposée par le Cedefop

a) Description générale du domaine de tâches

b) Description du cadre socio-économique et sectoriel dans lequel s'insère le profil

c) Paramètres spécifiques à la pratique de la profession en cause : par exemple, présupposés en matière de législation, de législation sur la protection de la main-d'œuvre et/ou présupposés écologiques

d) Énumération des connaissances, des savoir-faire et, le cas échéant, des traits de personnalité (compétences) qui sont principalement requis pour l'exécution des tâches

e) Exigences physiques et intellectuelles particulières

f) Recoupements ou liens avec d'autres domaines professionnels ou d'autres domaines

---

([22]) Par la notion de région on entend ici un concept générique désignant des unités administratives géopolitiques; en fonction des présupposés institutionnels il peut s'agir du niveau sub-national, national ou supranational (européen).

([23]) Le "savoir-faire", ou skill, cf. aussi le glossaire dans le volume III.

d'activité, possibilités de permutation avec, entre autres, d'autres professions ou profils professionnels

g) Cursus typiques et perspectives professionnelles prévisibles.

De même, sous forme d'une préformation/attestation/certification précise et/ou d'une pratique ou d'une expérience professionnelle, il faudrait décrire, menant à cette activité professionnelle, les voies d'accès courantes dans les régions et États concernés.

Un très grand nombre d'acteurs devraient être associés à la confection de tels profils professionnels et profils de formation. Sur la base de consignes claires données par la classe politique et les partenaires sociaux, des hommes de l'art et théoriciens de ces champs ainsi que des experts venant de la pratique professionnelle devraient dresser inventaire et construire le ou les prototype(s) de profil; puis, des délégués des unions professionnelles et associations d'employeurs, d'une part, des syndicats ou chambres compétents, d'autre part, devraient prendre part à leurs discussions et résolutions avant que, du côté de la puissance publique, on ne déclare ces profils comme ayant force obligatoire pour tous et qu'on n'arrête les décrets adéquats et autres réglementations. C'est là un point où il est particulièrement important de créer un équilibre des forces, et ce en garantissant la transparence des procédures entre experts et administration, d'une part, délégués des associations professionnelles, d'autre part, plus fortement animés par leurs intérêts propres.

À cet effet, beaucoup d'États membres ont instauré des organisations spécifiques de recherche et développement, au titre de services subordonnés au ministère compétent, que ce soit au niveau interprofessionnel ou à celui de catégories professionnelles ou de branches. Certaines unions ou associations professionnelles ou organisations par branches ou par régions ont instauré leurs propres équipes de développement, fondations ou instituts où participent des représentants des salariés ou des syndicats sous la forme d'associations d'utilité publique ou d'entreprises sous le régime de droit privé avec ou sans subventions de l'État. Mais une infrastructure de ce type ne se trouve pas dans tous les États de l'UE ni dans toutes les branches et à tous les échelons de la formation professionnelle. D'où la grande urgence : c'est d'actes dont on a besoin.

Quelle que soit la nécessité d'un accord en profondeur entre experts et associations professionnelles, c'est à la classe politique et son appareil administratif de se prononcer sur la déclaration de validité obligatoire et générale, sur l'étendue des obligations et sur le domaine d'application de tels profils. À eux de faire valoir les intérêts généraux de la société et d'éviter autant que faire se peut l'immixtion d'intérêts particuliers.

Dans toutes les régions de l'UE et dans tous les États membres, reste à donner plus d'efficacité et à accélérer les travaux des acteurs sociaux, leurs potentiels d'action et leur pertinence politique, à les rendre plus transparents pour toutes les parties concernées et à les inscrire plus rapidement dans la pratique de la formation initiale et surtout de la formation continue. On aborde dans le volume II les expériences plus récentes menées dans trois pays, le Royaume-Uni, la France et l'Allemagne, dans le domaine de la préparation et de l'application de

34 BEST COPY AVAILABLE

nouvelles ordonnances sur les professions et la formation professionnelle([24]). Dans ce volume, portant sur la comparaison, établie par eux, des usages établis en France et en Allemagne, la contribution de Kirsch et Verdier est particulièrement révélatrice.

Les deux méthodes d'approche ont chacune leurs lacunes : de caractère plutôt *néo-corporatiste*, l'approche allemande, où, en règle générale, les associations et les partenaires sociaux s'accordent (*doivent* s'accorder) avant que les instances politiques et l'administration ne décrètent les normes adéquates, et, plutôt *technocratique*, l'approche française, où dominent experts et hauts fonctionnaires et où les organisations professionnelles sont sans doute consultées mais pas forcément associées au processus de décision.

Abstraction faite de l'approche en vigueur au Royaume-Uni, approche dont les lacunes, au regard des défis à l'ordre du jour, sont apparues tout récemment ([25]), les lacunes de l'approche allemande tiennent à ce que, malgré la visible pression dont les négociations font l'objet, on ne peut pas toujours s'accorder, et qu'assez souvent on ne s'accorde donc pas, ou du bout des lèvres seulement; en France, les lacunes tiennent, semble-t-il, à ce que, du côté des instances politiques et de l'administration, prédomine plutôt une sorte d'activisme, sans que soit changé grand-chose de fondamental dans la pratique de l'enseignement et de la formation professionnels car les organisations professionnelles et les entreprises contrecarrent fréquemment l'intervention de l'administration du fait que, dans leur politique du personnel et dans l'organisation du travail de l'entreprise, elles ne tiennent guère compte des nouveaux profils professionnels et de formation professionnelle qui ont fait l'objet d'une réglementation ([26]).

Il est probable que la solution consiste, on l'a évoqué ci-dessus, à augmenter l'efficacité de ces mécanismes et de ces institutions, à les rendre plus transparents et, à moyen et long terme, à donner plus de solidité à leurs méthodes de travail, sur des fondements d'expérience professionnelle et de connaissances scientifiques et sur la base d'une franche mise à parité des intérêts en présence. Un système hybride qui chercherait le moyen terme entre le système allemand et le système français pourrait être la solution la plus appropriée pour l'Europe, les États membres et les régions ou les branches. Mais dans ce cas chaque pays, chaque région et chaque branche aurait à faire valoir raisonnablement ses conditions spécifiques de départ, dues à l'histoire et à la politique professionnelle. Il y a lieu, en l'occurrence, de prévenir les dangers de l'action poussive, de l'activisme technocratique et de la ruée de représentants d'intérêts particuliers aussi bien ceux de l'excessive proximité à la pratique sur le terrain, qui débite force sornettes sans concepts de bonne portance dans le moyen terme - du point de vue de la science *et* de l'action politique.

([24]) Cf. les contributions de Konrad, d'une part, et de Kirsch & Verdier d'autre part dans le volume II

([25]) Cf. John Konrad (vol. II) pour qui l'approche britannique, s'agissant de définir des *national qualifications* est trop mécanique, trop limitée à des aspects purement professionnels, et par là "défectueuse". Cette approche est actuellement révisée.

([26]) Cf. Kirsch & Verdier, vol. II.

L'adaptation et l'amélioration des méthodes et instruments destinés à l'analyse et évaluation continue des exigences en matière de profession et de formation sont en cours en ce moment à tous les niveaux : local, régional, sectoriel et national ou européen; cela, bien sûr, à des degrés divers d'abstraction. Par ce biais, les acteurs, décideurs et hommes de terrain doivent être informés, conseillés et, le cas échéant, orientés, avec, pour objectif, de pouvoir prendre leurs décisions sur le fondement le plus large possible, dans toute leur profondeur et selon des critères de spécialiste et d'homme de science.

Les profils professionnels et de formation professionnelle changent certes de plus en plus rapidement, mais les enseignants et les formateurs, les parents, les élèves, les apprentis, les étudiants, les conseillers d'orientation et les agences pour l'emploi ont besoin d'indications et de grandeurs de référence relativement stables sur des tendances sûres et sur les descriptions de profils professionnels et de formation professionnelle en résultant. Leur activité n'apporte des résultats qu'à moyen et à long termes, en raison de la durée des phases de formation et de formation professionnelle; c'est pourquoi ils ont besoin de documents de référence, valables pour un certain temps, et qui ne deviennent pas obsolètes à des intervalles de plus en plus courts.

Cependant, les instruments - et, le cas échéant, les mécanismes - d'enquête doivent accompagner durablement le processus de renouvellement des programmes ainsi que des contenus de formation. Ils devraient rendre possible un système de surveillance qui serait en mesure de donner des signaux aux acteurs dans leur contexte respectif, pour savoir si et quand ceux-ci devraient réagir et qui les soutiendrait dans leurs décisions quotidiennes relatives à la nature et aux motifs de leur formation professionnelle.

Ainsi, une professionnalisation et une institutionnalisation renforcées de l'enseignement professionnel, de la recherche consacrée au marché du travail et aux professions - et ce dans tous les États membres - sont un paramètre essentiel. L'enseignement supérieur (universités et écoles professionnelles supérieures) doivent se consacrer plus que cela n'a été le cas jusqu'à aujourd'hui à la recherche sur l'enseignement professionnel et la formation continue; il reste à modeler avec plus d'ambitions la formation professionnelle des maîtres et la formation continue des enseignants et formateurs de l'enseignement professionnel et de la formation continue, ainsi qu'à les doter de fondements scientifiques autonomes. Objectifs qui n'interpellent pas seulement la recherche appliquée; bien plutôt, de manière à consolider à moyen et long terme et à mettre à jour les acquis, il convient de renforcer aussi la recherche (fondamentale) sur la formation professionnelle, en tenant compte des sciences de l'éducation, des sciences économiques, des sciences sociales et des sciences politiques ([27]).

([27]) Cf. Grollmann, Philipp et Sellin, Burkart : *Zum Stand der (Vergleichenden) Berufsbildungsforschung in der Europäischen Union* ["État actuel de la recherche (comparée) sur l'enseignement professionnel dans l'Union Européeenne"], in Cedefop/DIPF (1999) : "Vergleichende Berufsbildungsforschung in Europa, Ansätze, Politikbezüge, Innovationstransfer" ["La recherche comparée sur l'enseignement professionnel en Europe, méthodes d'approche, coefficients politiques, transferts d'innovation "] (en préparation).

96 BEST COPY AVAILABLE

Cedefop (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung)
Cedefop (European Centre for the Development of Vocational Training)
Cedefop (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle)

Antizipation von Berufs- und Qualifikationsentwicklungen: Empfehlungen und Schlussfolgerungen aufgrund einer Untersuchung neuer, innovativer Methoden und Instrumente in der Europäischen Union.

Anticipating occupational and qualificational developments: Recommendations and conclusions based on a review of recent innovations in methods and instruments applied in the European Union.

Prévoir le développement des professions et des qualifications: Recommandations et conclusions basées sur une étude des innovations récentes relatives aux méthodes et aux instruments utilisés dans l'Union européenne.

Burkat Sellin

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften
Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

2001 – VI, 104 pp. – 21,0 x 29,7 cm

(Cedefop Panorama series ; 7 – ISSN 1562-6180)

ISBN 92-896-0058-6

Kostenlos / Free of charge / Gratuit – 5115 –

Kostenlos – Auf Anforderung beim Cedefop erhältlich
Free of charge – On request from Cedefop
Gratuit – Disponible sur demande adressée au Cedefop

Die Antizipation von Trends in der Berufs- und Qualifikationsentwicklung

Die hier vorgestellten Empfehlungen und Schlussfolgerungen fußen auf einer 1999 durchgeführten Cedefop-Untersuchung über Innovationen bei den in der Europäischen Union verwendeten Methoden und Instrumenten. Als Antizipation wird in diesem Kontext der Ansatz bzw. das Instrumentarium aufgefasst, mit dem die Einrichtungen und zuständigen Stellen in den EU-Mitgliedstaaten den neuen Herausforderungen an die Berufsbildung begegnen, die sich aus den gewandelten sozio-ökonomischen Bedürfnissen und Erfordernissen ergeben. Die Empfehlungen richten sich im Wesentlichen an die betroffenen Interessengruppen, politischen Entscheidungsträger, die Sozialpartner und sonstigen Akteure im Bereich der Berufsbildungsplanung und -entwicklung.

Anticipating occupational and qualificational developments

The recommendations and conclusions presented here are based on a review of innovations in methods and instruments applied in the European Union, which was undertaken by Cedefop in 1999. In that context anticipation is, understood as the way in which the tools and instruments used by the institutions and competent bodies of the Euopean Union Member States try to cope with new challenges to education and training arising from changing socio-economic demands and requirements. The recommendations are in the main addressed to stakeholders, policy-makers, the social partners and other actors in the field of VET development and planning.

Prévoir le développement des professions et des qualifications

Les recommandations et les conclusions présentées dans ce document sont basées sur une étude entreprise par le Cedefop en 1999 afin d'examiner les innovations dans les méthodes et les instruments de prévision mis en œuvre dans l'Union européenne. Dans ce contexte, on entend par «prévision» les efforts déployés par les institutions et organismes compétents des États membres de l'Union européenne pour relever les nouveaux défis de l'enseignement et de la formation nés d'exigences et de besoins socio-économiques évolutifs grâce à divers outils et instruments. Les recommandations s'adressent principalement aux décideurs politiques, aux partenaires sociaux et aux divers acteurs concernés par le développement et la planification de la formation et de l'enseignement professionnels (FEP).

PANORAMA

CEDEFOP
European Centre for the
Development of Vocational Training

Europe 123, GR-570 01 Thessaloniki (Pylea)
Postal address: PO Box 22427, GR-551 02 Thessaloniki
Tel. (30) 310 490 111, Fax (30) 310 490 020
E-mail: info@cedefop.eu.int
Homepage: www.cedefop.eu.int
Interactive website: www.trainingvillage.gr

Free of charge – On request from Cedefop 5115

ISBN 92-896-0058-6

OFFICE FOR OFFICIAL PUBLICATIONS
OF THE EUROPEAN COMMUNITIES

L-2985 Luxembourg

BEST COPY AVAILABLE